

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Obyek penelitian

a. Sejarah Obyek Penelitian

Dengan misionis untuk dapat memberikan kepuasan kepada para pelanggan dan konsumen melalui pelayanan yang prima dalam pemenuhan kebutuhan mereka akan beragam material untuk konstruksi dan bahan bangunan PT Suprajaya Duaribu Satu sejak tahun 1992 telah memasok berbagai jenis material konstruksi dan bahan – bahan bangunan yang berkualitas kepada para kontraktor dan developer proyek properti serta para pelanggan lainnya. Baik dalam swasta maupun pemerintah dalam proyek – proyek pembangunan gedung dan infrastruktur di seluruh Indonesia. Dengan mendapat dukungan penuh dari para prinsipal kami yang notabene adalah para pabrikan skala dunia maupun nasional .

Sebagai pionir dalam memproduksi sendiri Poly-board berbagai ukuran beberapa dari prinsip – prinsip kami antara lain adalah PT Philip Indonesia untuk Lighting system solution, PT Bluescope Lysaght Indonesia untuk zinalum, metal decking, walling/ roofing, sedangkan khusus para pabrikan yang menjadi prinsipal kami untuk produk, phenolic – board dan Plywood dengan berbagai dimensi ukuran dan ketebalan antara lain WLMi dengan merek Apel, Eco Film Indonesia, Eco film Balikpapan Forest Industri dengan merek Korinplex; Sumber graha Sejahtera dengan merek Palem; CWM; Pundi.

b Misi dan Visi Perusahaan

Misi : Memberikan pelayanan kepada para pelanggan dan konsumen melalui pelayanan dan konsumen melalui pelayanan yang prima dalam pemenuhan kebutuhan akan bahan – bahan bangunan dan beragam material konstruksi untuk proyek – proyek gedung dan Infrastuktur

Visi : Selalu menjadi pemasok terkemuka dan dipercaya di Indonesia karena pelayanannya dalam pengadaan bahan – bahan bangunan dan material konstruksi berkualitas .

c. Nilai – Nilai Perusahaan

PT Suprajaya duaribu Osatu mempunyai lima nilai – nilai perusahaan yang dapat menjadi pedoman bagi seluruh karyawan dalam menjalanka perusahaan. Lima nilai – nilai perusahaan adalah sebagai berikut :

S : Sigap dalam melayani para pelanggan dan konsumen

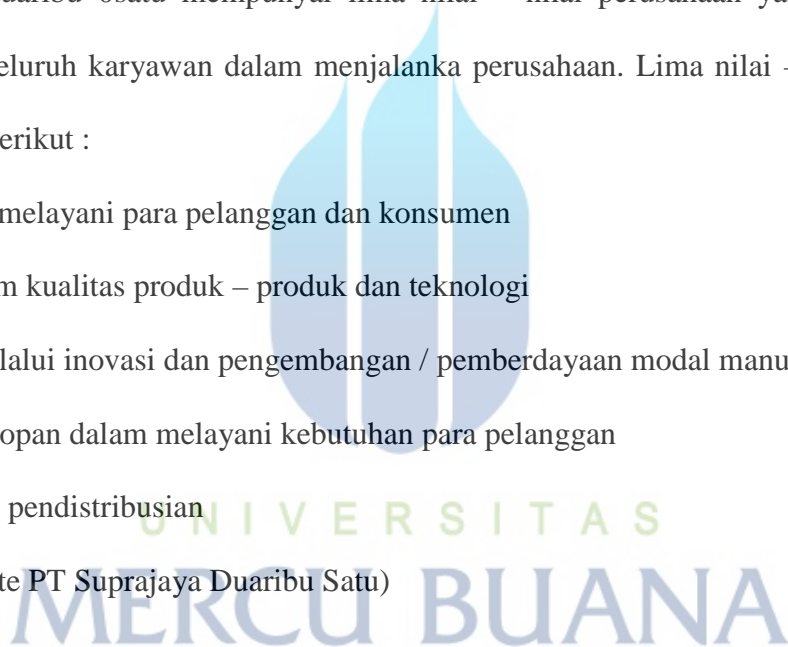
U : Unggul dalam kualitas produk – produk dan teknologi

P : Produktif melalui inovasi dan pengembangan / pemberdayaan modal manusia

R : Ramah dan sopan dalam melayani kebutuhan para pelanggan

A : Andal dalam pendistribusian

(Sumber : website PT Suprajaya Duaribu Satu)



a. Logo Perusahaan



PT. SUPRAJAYA
DUARIBU SATU

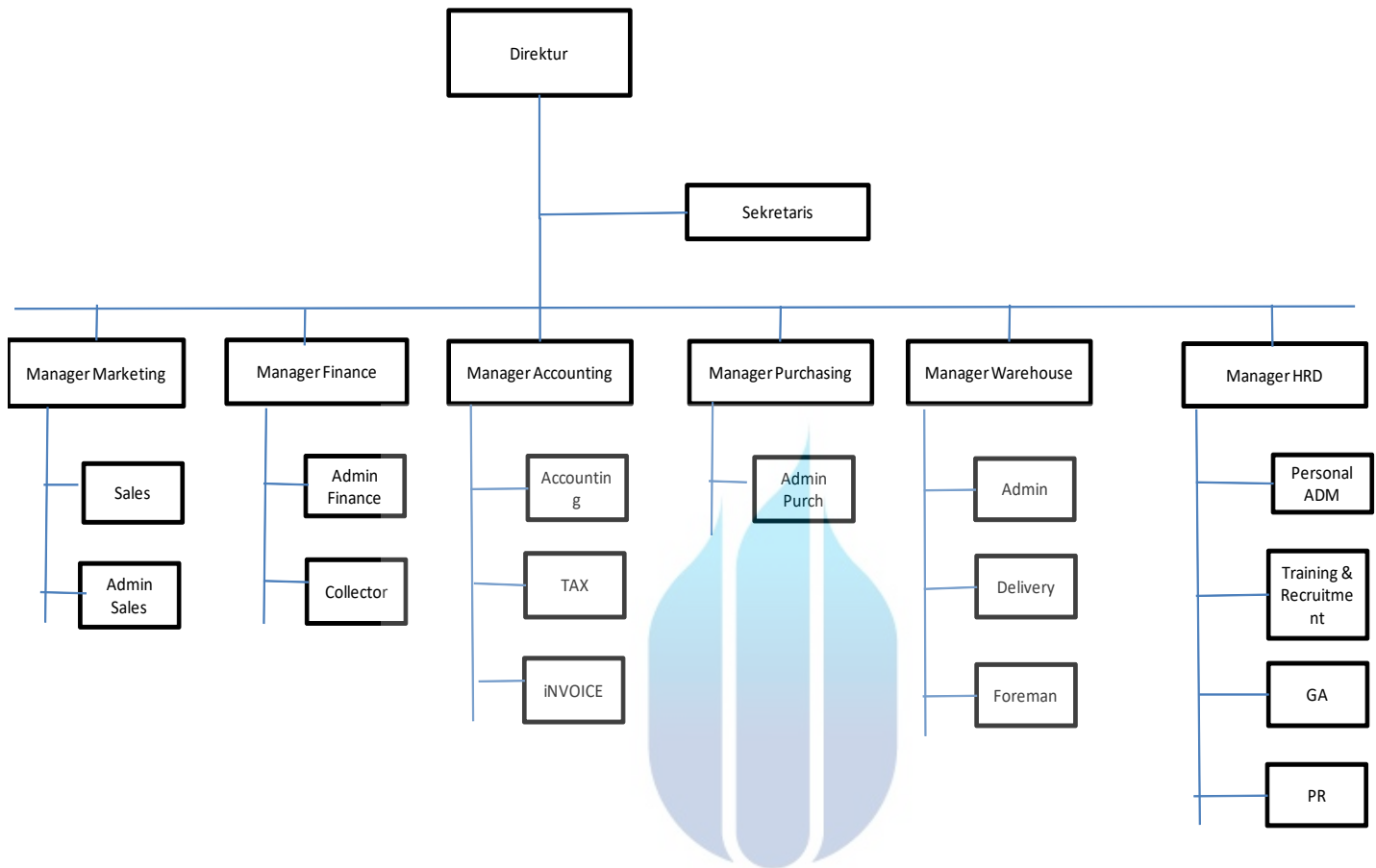
BEST CONSTRUCTION PARTNER

Berdasarkan logo diatas dapat dijelaskan :

Terdapat warna merah yang mengandung arti luas dinamis dapat berkembang dan dapat bertahan dalam jangka waktu yang lama sedangkan warna orange menunjukan suatu perubahan yang besar dan focus, didalam logo tersebut juga terdapat inisial icon " SJ " yang merupakan singakatan dari Supra Jaya.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

b. Struktur Organisasi PT Suprajaya Duaribu Satu



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Gambar Struktur Organisasi PT Suprajaya Duaribu satu

Sumber : Arsip HRD

Pada gambar diatas dapat dilihat bahwa saat posisi PR berada dibawah naungan HRD dikarenakan baru terbentuknya devisi PR, PR disini menjalankan Tugas :

1. Menunjang kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan organisasi
2. Membina hubungan harmonis antara organisasi dengan publik internal dan eksternal.
3. Menciptakan komunikasi dua arah dengan menyebarkan informasi dari organisasi kepada publiknya dan menyalurkan opini publik kepada organisasinya
4. Melayani publik dan menasehati pimpinan organisasi demi kepentingan umum.
5. Operasionalisasi dan organisasi Public Relation dalah bagaimana membina hubungan harmonis antar organisasi dengan publiknyan untuk mencegah terjadinya rintangan psikologis yang ditimbulkan dari pihak organisasi maupun dari pihak publiknya.

DAFTAR PRODUK & LAYANAN

PT. Suprajaya Duaribu Satu berfokus pada pengadaan bahan bangunan dan konstruksi dengan kualitas yang paling terdepan. Dengan memberikan kualitas yang terbaik, PT. Suprajaya Duaribu Satu dapat menjamin pengembangan negara dan kehidupan sehari-hari yang lebih baik.

PHENOLIC FILM

APEL, APLEX, ECOFILM, KORINFLEX, HEVEATECH

Phenolic film adalah jenis kayu lapis atau plywood yang permukaannya dilapisi dengan film agar lebih tahan lama terhadap air dan perubahan suhu dan cuaca. Phenolic film banyak digunakan untuk pengerjaan konstruksi bangunan dalam hal ini

adalah pengecoran. Sehingga mendapatkan permukaan hasil cor yang halus dan dapat dipergunakan berulang kali.

TERSEDIA DALAM UKURAN

4×8 (122×244) dengan jenis double face (2 muka) dengan ketebalan 4mm, 6mm, 9mm, 12mm, 15mm, 18mm.

4×8 (122×244) dengan jenis single face (1 muka) dengan ketebalan 4mm, 6mm, 9mm, 12mm, 15mm, 18mm.



PLYWOOD

Plywood atau biasa dikenal dengan sebutan KAYU LAPIS atau TRIPLEK terbuat dari lembaran kayu yang dipotong tipis menggunakan mesin pemotong khusus dengan ketebalan tertentu. Setiap lembaran kayu tersebut direkatkan dengan menggunakan perekat khusus, kemudian disusun dengan arah serat yang berbeda-beda agar dapat menghasilkan kekuatan dan fleksibilitas terhadap tekanan.

Lapisan dalam jumlah genap akan menghasilkan papan yang tidak stabil dan mudah terdistorsi. Saat ini kayu lapis / plywood tersedia dalam berbagai ketebalan, mulai dari 3mm ~ 15mm.

TERSEDIA DALAM UKURAN

4x8 dengan ketebalan 3mm, 4mm, 6mm, 8mm, 9mm, 12mm, 15mm.

3x6 dengan ketebalan 9mm, 12mm.



POLYFILM

Polyfilm adalah produk plywood yang dilapisi dengan resin sehingga terlihat seperti ada lapisan plastik bening di salah satu permukaannya. Polyfilm dipergunakan dalam bidang konstruksi sebagai papan penahan cor (bekisting). Dengan menggunakan polyfilm akan didapatkan permukaan cor yang halus dan polyfilm dapat dipakai berulang kali.

Tersedia dalam ukuran

4x8 dengan ketebalan 4mm, 9mm, 12mm, 15mm, 18mm.



SMARTDEK

Smartdek adalah inovasi decking atau tulangan baja yang digunakan untuk pengerjaan lantai untuk bangunan dengan beton komposit. Terbuat dari baja dengan daya tarik yang tinggi (high tensile) G550 sehingga dapat meningkatkan bentang bebas dan kekuatan Smartdek itu sendiri. Dengan tinggi tonjolan sebesar 3mm dapat meningkatkan kekuatan rekat antara beton dan Smartdek setelah beton mengering. Dilengkapi dengan sistem klip joint sebagai sambungan yang kokoh antar Smartdek itu sendiri.

Tersedia dalam ukuran

Smartdek, 0.75mm, Superdyna

Maxifloor 0.75mm Galvanis

Smartdek 1.05mm Galvanis

Smartdek 1.25mm Galvanis



MORTAR UTAMA

BRICK LAYING & PLASTER:

Semen instan untuk pengerjaan pemasangan bata merah, bata ringan dan plester dengan ketebalan 10mm pada dinding interior dan eksterior. Digunakan untuk menghindari retak akibat penyusutan pada plesteran, dan memberikan hasil lebih kuat dan permukaan dinding yang lebih halus.

PREMIUM PLASTER:

Semen instan untuk pengerjaan plesteran pada dinding interior dan eksterior yang dapat diaplikasikan dengan menggunakan mesin spray ataupun dipasang secara manual. Memiliki daya rekat tinggi dan hasil lebih kuat untuk mencegah terjadinya retak rambut pada dinding akibat penyusutan. Membantu meringankan waktu pengerjaan, serta dapat meningkatkan produktivitas hingga lima kali lipat.

THIN BED ADHESIVE:

Semen instan untuk pengerjaan pemasangan bata ringan dengan ketebalan 3mm. Berbahan pasir pilihan, semen, filler dan aditif yang tercampur secara homogen dengan daya rekat yang tinggi.

TILE ADHESIVE FOR NON-POROUS TILE:

Semen instan untuk pengerjaan pemasangan granite tile dan batu alam pada dinding, lantai bahkan pada permukaan beton. Memiliki daya rekat yang tinggi dan dapat diaplikasikan tanpa melakukan pengetrikan permukaan dinding yang dikenal sebagai chipping. Berbahan dasar semen, pasir pilihan, filler dan aditif yang tidak cepat mengering pada saat diaplikasi sehingga semen dapat bertahan lama.

EXPOSE FLOOR SCREED:

Semen instan untuk pengerjaan pemerataan lantai seperti garasi, trotoar, jalur pejalan kaki, perataan beton lama dan lainnya. Memiliki kekuatan tekan tinggi setara dengan mutu beton dan memiliki titik muai dan susut yang rendah karena menggunakan additive dual expansion. Semen ini juga dapat digunakan di atas permukaan tanah yang cukup padat.

NON-SHRINK GROUT & CONCRETE REPAIR:

Semen instan untuk pengerjaan pengisian celah anti susut dan perbaikan struktur beton yang memiliki daya kuat tekan yang tinggi, tidak menyusut serta memiliki konsistensi baik yang memudahkan pengisian celah yang sempit.



Besi Hollow

Besi hollow adalah besi yang berbentuk pipa kotak yang terbuat dari besi galvanis atau galvanum. Pada mulanya bahan baku yang digunakan untuk pembuatan besi hollow ini terbuat dari campuran zinc dan alumunium yang sudah banyak

digunakan karena kemampuannya yang tahan karat dan juga termasuk reflektor panas yang baik.

Tersedia dalam ukuran

30x30 dengan ketebalan 1.6mm, 1.8mm, 2.0mm, 2.3mm, 2.5mm. Panjang 6m

40x40 dengan ketebalan 1.8mm, 2.0mm, 2.3mm, 2.5mm, 2.8mm, 3.0mm, 3.2mm. Panjang 6m

40x60 dengan ketebalan 1.8mm, 2.0mm, 2.2mm, 2.8mm, 3.0mm. Panjang 6m

45x75 dengan ketebalan 1.2mm, 1.8mm, 2.0mm, 2.7mm, 3.0mm. Panjang 6m

50x50 dengan ketebalan 1.8mm, 2.0mm, 2.2mm, 2.3mm, 2.8mm, 3.0mm, 3.2mm.

Panjang 6m

100x50 dengan ketebalan 3.0mm, 3.2mm, 4.5mm. Panjang 6m



KAWAT BETON



Kawat beton digunakan sebagai pengikat rangkaian tulangan-tulangan antara satu tulangan dengan yang lainnya. Baik untuk tulangan kolom, balok, slab, shearwall, atau pun rangkaian tulangan lainnya sehingga membentuk suatu elemen struktur yang siap dicor. Kawat ini juga dapat digunakan untuk pengikatan beton decking pada tulangan serta mengikat material-material lain.

TERSEDIA DALAM BERAT

5kg

9.5kg

10kg

22kg

25kg

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

DAFTAR PROYEK

PT. SUPRAJAYA

1. I GUSTI NGURAH RAI AIRPORT, BALI
2. WISMA ATLET, KEMAYORAN
3. ARCADIA BUILDING, TB SIMATUPANG
4. PROYEK SEKOLAH, TANJUNG PRIOK
5. BIJB KERTAJATI, MAJALENGKA
6. PODOMORO GOLF VIEW
7. SUDIRMAN HILL RESIDENCE
8. TAMAN SARI ISWARA APARTMENT
9. TAMAN SARI URBANO, BEKASI
10. TRANSPARK, CIBUBUR
11. THE PAKUBUWONO SPRING
12. TRANSMART, INDONESIA
13. REHABILITASI TOTAL BANGUNAN SEKOLAH WILAYAH JAKARTA
PUSAT & JAKARTA UTARA
14. PEMBANGUNAN PENGAMAN PANTAI DI JAKARTA TAHAP 2 PAKET 2
15. JAKARTA INTERNASIONAL EQUESTRIAN PARK
16. TRANSMART, BOGOR
- 17.. TRANSMART, KUPANG
18. GUDANG TRANSMART SRONDOL, SEMARAN
19. TOL PEJAGAN, PEMALANG, SEKSI 4
20. PENGEMBANGAN GEDUNG 1 LINI PERURI, KERAWANG

21. PROYEK MRT JAKARTA, SUDIRMAN

22. RUSUNAWA, NAGRAK

4.2 Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dengan beberapa *key* informan maka peneliti mendapat beberapa hal yang patut disampaikan melalui karya ilmiah ini dengan judul *Strategi Public Relation* dalam membangun budaya organisasi di PT Suprajaya Duaribu Satu berguna dalam membangun loyalitas karyawan, terdapat beberapa pertanyaan yang berbeda antara satu nara sumber dengan narasumber lainnya.

Pemilihan narasumber tersebut berdasarkan keperluan penelitian dan dianggap orang – orang penting yang berkaitan langsung dengan strategi Public Relation dalam membangun budaya organisasi yang merupakan objek penelitian serta memiliki kompetensi dalam memberikan hasil wawancara sehingga memperoleh kesimpulan dan kemudian bisa dicocokkan dengan jawaban narasumber lain.

Pada bagian ini berisikan tentang uraian hasil penerapan yang dilakukan oleh peneliti ini dilakukan dengan menggunakan wawancara dan observasi mendalam dengan beberapa karyawan, Ibu Nani selaku manager HRD yang memiliki peran penting dalam membangun budaya organisasi, ibu Nining selaku manager Marketing dan Ibu Hanny selaku manager lapangan pada tanggal 1 Mei 2018 hingga 15 Mei 2018, yang bertempat di PT Suprajaya Duaribu Satu yang beralamat di jalan mangga dua dalam blok H1 No 22 – 23 Ruko Bahan Bangunan Jakarta Pusat, dan ibu maria selaku manager purchasing yang telah bekerja selama 20 tahun yang mengetahui perubahan budaya organisasi dari sebelum perusahaan ini menjadi sebuah Persereon terbatas

Pada Bab ini peneliti akan mengurai hasil *strategi public relations* dalam membangun budaya organisasi di PT Suprajaya Duaribu Satu. Diharapkan karyawan dapat memiliki rasa disiplin dan loyalitas terhadap perusahaan, karena ini lah yang menjadi latar belakang perusahaan dalam membangun budaya kerja.

Dari hasil jawaban mendalam kepada *key informan* tersebut mengenai *strategi public relation* dalam membangun budaya organisasi terhadap beberapa pernyataan yang saling melengkapi antara *key informan* dengan *key informan* lainnya

Berdasarkan hasil wawancara strategi public relations guna mendapat informasi – informasi yang peneliti uraikan. Hasil penelitian dijabarkan secara sistematis dengan mempresentasikan dan menguraikan setiap katagori yang ada didalam fokus penelitian yang disusun dapat dijabarkan sebagai berikut :

Startegi *public relations* dalam membangun budaya kerja organisasi PT Supra Jaya, dapat dilihat dengan menggunakan teori yang dikemukakan oleh Max Wbber yaitu teori Max Webber Birokasi Teori – teori Weber memberikan sebuah kerangka – kerangka kerja untuk pandangan tradsional tentang susunan organisasi sebagai sesuatu yang hierarki dan diatur oleh aturan. Otoritas hadir bersamaan dengan kekuasaan tetapi dalam organisasi harus "sah" atau disahkan secara formal oleh organisasi keefektifan organisasi bergantung pada tingkatan yang memberikan manajemen kekuasaan resmi (*Legitimate power*) oleh organisas.¹ Untuk lebih jelasnya dapat dilihat :

¹ Stephen W . Littlejhon dan Karena Foss,2012,Teori Kominikasi, Jakarta, Salemba Humanika Hal. : 363

4.2.1 Mendefinisikan problem yang terjadi di PT Suprajaya Duaribu Satu :

Starategi *Public relations* dalam membangun budaya organisasi pertama yang dilakukan mendefinisikan problem yang terjadi di PT Suprajaya Duaribu Satu karena dilatar belakangi, keinginan perusahaan untuk memperbaiki management perusahaan yang sebelumnya menerapkan sistem management keluarga dimana setiap karyawan dapat dengan bebas berkomunikasi dengan owner dan belum berjalannya sistem management kantor.

Ibu Hanny selaku manager pelaksana lapangan yang telah berkerja di perusahaan selama 7 (tujuh) tahun, permasalahan yang terjadi di perusahaan beliau mengatakan bahwa budaya organisasi di perusahaan ini sudah berjalan tetapi belum maksimal hal ini disebabkan karena masih banyaknya karyawan yang melanggar peraturan dan masih adanya budaya keluarga beliau juga berpendapat

“budaya organisasi memiliki peran penting di dalam perusahaan karna jika perusahaan budaya organisasi tidak berjalan dengan maksimal maka kesejahteraan karyawan juga kurang terjamin dan loyalitas karyawan juga tidak ada.”

Namun hal berbeda disampaikan oleh bapak sofyah hadi yang menjabat selaku direktur operasional beliau mengatakan :

“Nilai budaya organisasi sudah terlaksana dengan baik karna disini memiliki rasa saling percaya dan adanya koordinasi dari satu tim ke divisi yang lain dan perusahaan ini juga sudah memakai sistem”

Menurut manager hrd yang baru bergabung di perusahaan kami pada bulan maret menyampaikan pendapatannya yaitu

“ menurut saya suasana di perusahaan ini keuargaan disini saat ada anak baru tidak di cuekin mereka mambantu pekerjaan saya ”

Budaya organisasi melingkupi seluruh pola perilaku anggota organisasi dan menjadi pegangan bagi setiap individu dalam berinteraksi, baik di dalam ruang lingkup internal maupun ketika berinteraksi dengan lingkungan eksternal.

Ibu maria yang telah bekerja lama di perusahaan juga memberikan pemikirannya mengenai budaya organisasi yaitu

“ kurangnya inisiatif dari setiap individu mereka kebanyakan bergerak atas perintah atasannya “

Berdasarkan dari wawancara diatas penulis menarik kesimpulannya bahwa PT Supra Jaya Duaribu Satu sudah menjalankan budaya oraganisasi walaupun masih banyak yang melakukan pelanggaran namun sedikit demi sedikit PT Suprajaya duaribu satu melakukan perubahan dengan membuat struktur organisasi, peraturan – peraturan untuk mendisplinkan karyawan serta tunjangan – tunjangan. Lebih lanjut penulis melakukan pendalaman wawancara dengan mengumpulaka indetifikasi masalah apa saja yang terjadi di perusahaan

Permasalahan – permasalahan yang terjadi menurut ibu Nani banyak dilakukan oleh devisi marketing, karena sales yang mobile susah untuke di lacak untuk kunjungannya permasalahan pertama adalah mengenai disiplin

“ marketing banyak melakukan pelanggaran dalam disiplin karena sales jarang melakukan absen dan untuk kunjungan ada beberapa yang tidak sesuai”

Hal tersebut disampaikan kepada HRD dengan melihat dari daftar kehadiran karyawan. Namun hal tersebut di bantah oleh bapak Sofyan Hadi karena menurutnya permasalahan terbesar dalam di perusahaan ini ada by pass yang di lakukan bu yenyen

“ banyak karyawan yang tidak mengikuti peraturan dengan melakukan by pass sehingga kami merasa struktur organisasi di buat tetapi tidak gunakan semestinya “

Hal serupa juga di sampaikan oleh bu hanny kenapa perusahaan kita belum sepenuhnya melakukan budaya organisasi karena

“ ibu yenyen ikut turun tangan dalam perusahaan saat kita menolak sesuatu tetapi dengan orang melapor ke ibu yenyen dan langsung di acc”

Tugas seorang mananager di dalam perusahaan adalah sebagai pemimpin dalam sebuah organisasi atau perusahaan, manager juga dapat mengendalikan dan mengatur organisasi atau perusahaan, seorang manager juga membangun kepercayaan antar karyawan dan mengembangkan kualitas organisasi atau perusahaan, selain memiliki tugas seorang manager juga memiliki tanggung jawab di dalam perusahaan diantaranya :

1. Mencapai tujuan organisasi dan perusahaan bersama dengan karyawan yang di pimpin
2. Bertanggung jawab terhadap proses manajemen secara keseluruhan

Di dalam perusahaan ini fungsi manager masih dibayangi oleh banyang – banyang owner sehingga tugas dan tanggung jawab seorang manager belum dapat berjalan sesuai dengan tugasnya.²

Penulis menarik kesimpulan atas indentifikasi masalah yang terjadi di dalam perusahaan adalah ikut turun tangannya owner dalam pengambilan keputusan sehingga manager tidak dapat menjalankan peran dan tugas seorang manager, selain karyawan yang tidak disiplin harus di perketat lagi agar bisa menjadi seorang yang disiplin dan menghambat pekerjaan orang lain. Penulis melakukan pengamatan langsung disana melihat bahwa sistem disini belum menjalankan sepenuhnya budaya organisasi dan memang benar bahwa dengan owner turun langsung ke lapangan itu menjadi salah satu penghambat yang membuat perusahaan ini belum sepenuhnya menjalankan budaya organisasi

4.2.2 pemrogram

Apabila melihat aktivitas dari budaya organisasi yang dilakukan PT Suprajaya Duaribu Satu sangat memperhatikan budaya organisasi adapun yang program – program dan rencana yang akan dilakukan dan yang sudah dilakukan diantaranya adalah dengan merekrut seorang konsultan fungsi dari konsultan adalah membantu atau member saran kepada management mengenai strategi utama apa yang akan dilakukan di masa depan hal tersebut disampaikan oleh pak sofyan hadi

“strategi pertama yang dilakukan adalah melakukan konsultasi atau merekrut seorang konsultan senior agar owner tidak turun tangan kepada perusahaah”

² <http://jurnalmanajemen.com/tugas-manajer/diakese> pada tanggal 07 Juli 2019 pukul 16:00

Selain dengan merekrutment seorang konsultan, sebaiknya manager HRD menjalankan fungsi seorang manager yang harus bersikap tegas dan bersikap adil antara karyawan dan perusahaan, bukan hanya menuntut hak karyawan namun kewajiban – kewajiban karyawan juga dilakukan karyawan juga membutuhkan dukungan dari management dalam bekerja, Ibu Nani selaku manager HRD memberikan pendapatnya

“ selama ini HRD sudah melakukan sesuai dengan peraturan yang telah ada, selain itu HRD juga memberikan reward kepada karyawan yang berprestasi diantaranya pergi umroh untuk karyawan yang telah bekerja di perusahaan selama lima tahun dan dengan syarat tidak ada SP “

Selain dengan menjalankan hak dan kewajiban seorang karyawan, disisi lain pada orang lapangnya banyaknya turn over yang terjadi disini sehingga membuat pekerjaan menjadi lambat karena dengan sering bergantinya orang maka pekerjaan harus dilakukan dari awal dan mengajari lagi karyawan baru, ibu maria memberikan pendapatnya mengenai pendapatnya mengenai turn over karyawan

“program untuk menurunkan turn over karyawan adalah dengan memperkuat perjanjian dalam memikat antara karyawan dan perusahaan agar tidak ada yang dirugikan dengan melakuakn penahanannya gaji sebesar 20 % dalam masa penilaian”

Pembuatan perjanjian memikat yang sudah ada kurang memiliki kekuatan karena itu banyak karyawan yang tiba – tiba ga masuk lalu risagn tanpa melakukan serah terima pekerjaan dan menghambat arus kerja dengan orang lain.

Dukungan manajemen dimaksudkan sejauh mana para manajer dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan. Perhatian manajemen terhadap pegawai sangat membantu kelancaran kinerja suatu organisasi. Seperti yang disampaikan oleh ibu hanny

“ dalam proyek banyak tantangan yang mereka lalui sehingga mereka bekerja dibawah tekanan, ini membuat mereka bekerja menjadi stress “

Pekerjaan di lapangan memang lebih merasa dibawah tekanan karna mereka beketja kejar target dan saat terjadi masalah kebanyakan mereka permasalahan terus kepada owner agar permasalahan cepat selesai.

Penerapan program budaya organisasi juga harus membutuhkan strategi untuk meningkatkan kepuasan karyawan hari demi hari, maka yang dibutuhkan pertama kali untuk membangun budaya kerja adalah kerjasama antar devisi untuk membangun rasa dan tanggung jawab bersama seperti yang dikatakan oleh Ibu Hanny melalui wawancara yaitu :

“ sebagai manager pelaksana biasanya saya membangun semangat dalam tim dengan melakukan greeting pagi melalui group whatapp dan melakukan arahan kerja serta mengingatkan untuk menggunakan alat safety selama di proyek, agar mereka mencintai pekerjaannya, dan memberikan efek yang positif.

Untuk membangun budaya kerja, banyak kegiatan – kegiatan yang dengan dilakukan untuk meningkatkan semangat kerja diantaranya :

“ saya menekankan hal pertama yang harus dibangun adalah dengan disiplin karna saya merasa jika hidup disiplin maka apa yang kita kerjakan menjadi lebih teratur dan juga mereka dapat bertanggung jawab pada pekerjaannya dan mudah

diatur namun kenyataan ada beberapa sales yang kurang disiplin seperti datang terlambat, tidak ada kabar sehingga saya perlu bekerja sama HRD untuk memberikan sanksi jika sales masih tidak disiplin. Selain itu biasanya saya juga rutin mengecek sales melalui group whatsapp dan menanyakan langsung ke customer support”

Kesimpulan dari perencanaan dan programan yang telah dilakukan PT Suprajaya dua ribu satu pertama – tama ialah melakukan konsultasi terhadap konsultan dalam mencapai suatu tujuan perusahaan yang sesuai dengan visi dan misi perusahaan, setelah itu program untuk penurunan turn over karyawan dengan cara memperkuat perjanjian antara karyawan dan perusahaan, program pelatihan karyawan di itu juga peran penting dengan adanya pelatihan diharapkan dapat mendevlope karyawan.

4.2.3 Pengambilan Tindakan dan Komunikasi

Komponen komunikasi dari staretegi, strategi aksi merupakan bagian utama dari program tetapi hanya sebagian dari seluruh program PR yang tidak kelihatan di permukaan. Komunikasi yang biasanya merupakan komponen yang lebih tampak, berfungsi untuk menginterpretasikan dan mendukung strategi aksi.

Dalam pengambilan tindakan biasanya ada pro dan kontra yang terjadi di dalam perusahaan menurut bapak sofyan hadi

“para manager sebaiknya melakukan tindakan yang tegas saat ada yang melanggar peraturan sebaiknya harus dijawab di tolak walaupun itu udah acc oleh owner”

Para manager diharapkan memiliki power untuk menolak jika ada karyawan yang bypass langsung ke owner. Namun dari pihak Ibu nani memberikan tindakan yang berbeda jika ada yang melakukan pelanggaran lebih baik di berikan teguran terlebih dahulu baru diberikan sanksi seperti surat peringatan namun untuk mensejahterkan karyawan management telah melakukan pengambilan tindakan diantaranya :

“ manajemen memfasilitaskan karyawan dalam melakukan pinjaman dengan cara melakukan pinjaman dengan tidak memberikan bunga, memebrikan beasiswa kepada anak karyawan yang berprestasi”

Tindakan yang diambil dalam turn over karyawan selain memperkuat perjanjian kerja juga melakukan penahanan ijasah bagi semua karyawan baru dan karyawan yang bekerja kurang dari lima tahun menurut Ibu Maria

“ tindakan ini masih menuai pro dan kontra dan masih banyak karyawan yang ga mau menyerahkan ijasahnya dengan berbagai macam alasan”

Selain itu semua diharapkan owner tidak melakukan tindakan bypass sehingga manager dapat melakukan tindakan ini yang saat tunggu ibu hanny

“ adanya asuransi yang lain di luar BPJS untuk karyawan luar karna memiliki resiko yang lebih besar dalam kecelakaan kerja karna sebagian dari mereka bekerja di proyek “

Pembuatan aplikasi go canvas merupakan salah satu tindakan untuk mamantau kegiatan sales jika berada di luar lapangan apakah mereka melakukan kunjungan atau tidak.

Kesimpulan tindakan yang dilakukan perusahaan adalah sudah membantu dalam membangun budaya organisasi karna sistem, struktr, reaward dari perusahaan sudah berjalan hanya saja owner perusahaan belum memberikan kepercayaannya sepenuhnya kepada karyawan

4.2,4 Evaluasi Program

Riset evaluasi dipakai untuk mempelajari apa yang terjadi dan mengapa, bukan untuk membuktikan atau melakukan sesuatu. Manager program menggunakan “*pseudoresearch*” karena tiga hal :

1. Politik organisasional : riset digunakan hanya untuk mendapatkan kekuasaan, menjustifikasi keputusan atau sebagai kambing hitam ‘
2. Promosi layanan : *pseudoresearch* dilakukan untuk memberi kesan kepada klien atau calon klien bahwa layanan itu canggih, modern atau tulus
3. Kepuasan personal : Riset dilakukan sebagai aktivitas memuaskan ego untuk mengikut mode atau memamerkan keahlian³

Evaluasi dalam setiap program dan tindakan biasa di lakukan setiap bulan karna di PT Suprajaya Duaribu satu setiap bulan dilakukan *meeting management* report yang mana setiap bulan para manager melaporkan setiap target yang diberikan oleh management seperti contoh HRD dan Marketing bekerjasama dalam memantau setiap tingkat disiplin para sales menggunakan sistem *go canvas* setelah melakukan evaluasi selama 3 (tiga) bulan masih banyak sales yang tidak melakukan tugas dan kewajibanya dengan alasan program aplikasi mereka error sehingga tidak bisa akses dan menjadi alasan mereka untuk tidak melakukan laporan

Sampai saat ini program yang di lakukan belum sepenuhnya berjalan seperti yang disampaikan oleh Ibu Nani

“ menurut saya program go canvas belum berjalan secara efektif karna masih suka error dan dengan menggunakan aplikasi tersebut sebenarnya hanya menghabiskan cost dari perusahaan”

Selain program tersebut adanya program untuk mengurai turn over karyawan dengan menahan ijasah, program ini masih menimbulkan pro dan kontra sehingga evaluasi program belum terlaksanakan Ibu Maria berpendapat

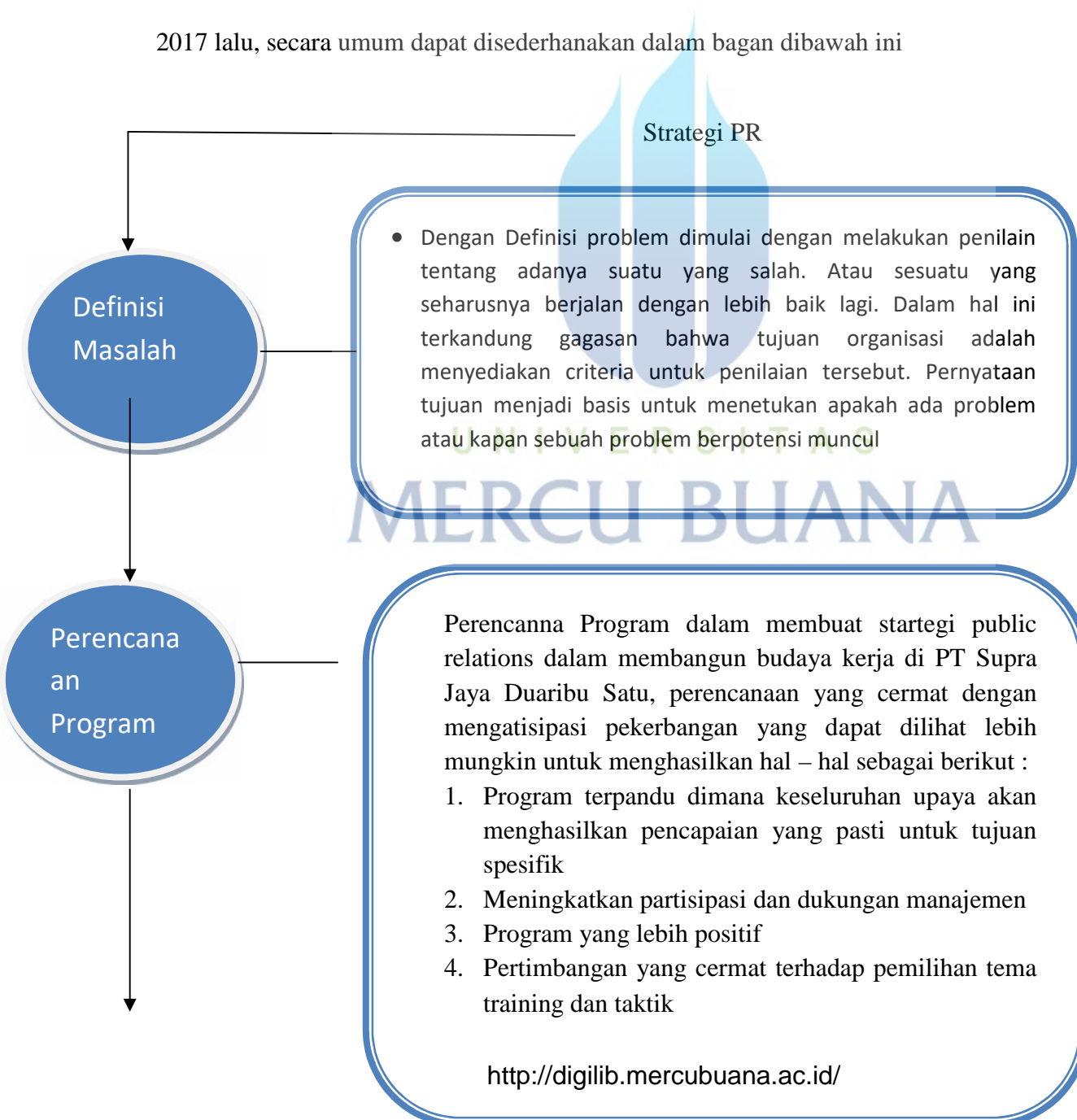
“ penahanan ijasah lebih banyak kontra karena karyawan merasa takut jika ijasah mereka hilang dan tidak ada jaminan ijasah mereka aman”

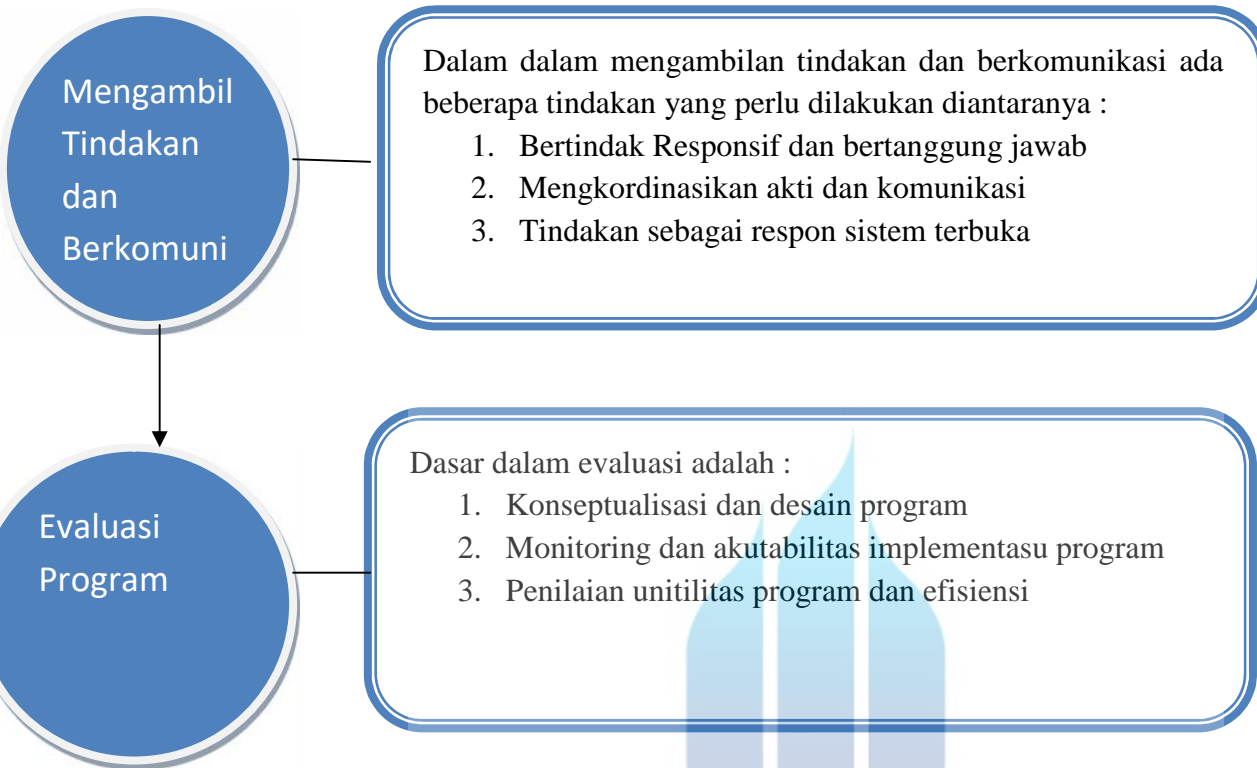
Evaluasi – evaluasi dilakukan secara berkala ada yang 3 (tiga) bulan, 6 (Enam) bulan dan 12 (duabelas) bulan menurut Bapak Sofyan Hadi selaku direktur biasa beliau melakukan diskusi kepada owner untuk mengenai rekrut seorang konsultan namun sampai dengan sekarang belum ada cocok untuk menjadi konsultan di Perusahaan ini

Selain dengan konsultan PT Suprajaya juga membuat peraturan dan memuat SOP (Standart Operasional Prosedure) dengan adanya ini menurut bu hanny adanya beberapa perubahan walaupun tidak sepenuhnya beliau mengatakan *“ evaluasi mengenai SOP hanya berjalan 3 bulan dan sekarang masih banyak yang melanggar karna adanya proyek sekolah yang membuat kita tidak bisa sesuai dengan sistem yang sudah ada”*

Dari hasil wawancara penulis menarik kesimpulan evaluasi biasanya di lakukan setiap satu bulan dengan membuat report mengenai progress dari setiap program ada juga yang belum dilakukan evaluasi karena program tersebut belum dijalankan dan masih menjadi wacana di dalam perusahaan.

Pada Strategi Public Relations dalam membangun budaya kerja di PT Supra Jaya Duaribu Satu, penelitian akan menjabarkan pembahasan secara lengkap mengenai strategi public relations yang dilakukan oleh PT Supra Jaya Duaribu satu yaitu dilaksanakan awan pertengahan 2017 lalu, secara umum dapat disederhanakan dalam bagan dibawah ini





Berdasarkan data yang diperoleh oleh hasil wawancara mendalam yang dilakukan dengan key informan serta membandingkan antara teori yang terkait dengan hasil wawancara maka peneliti mendeskripsikan data – data tersebut secara kualitatif. Perbandingan antara kedua hal tersebut dilakukan untuk mengetahui apakah strategi PR dalam membangun budaya organisasi sudah sesuai atau belum :

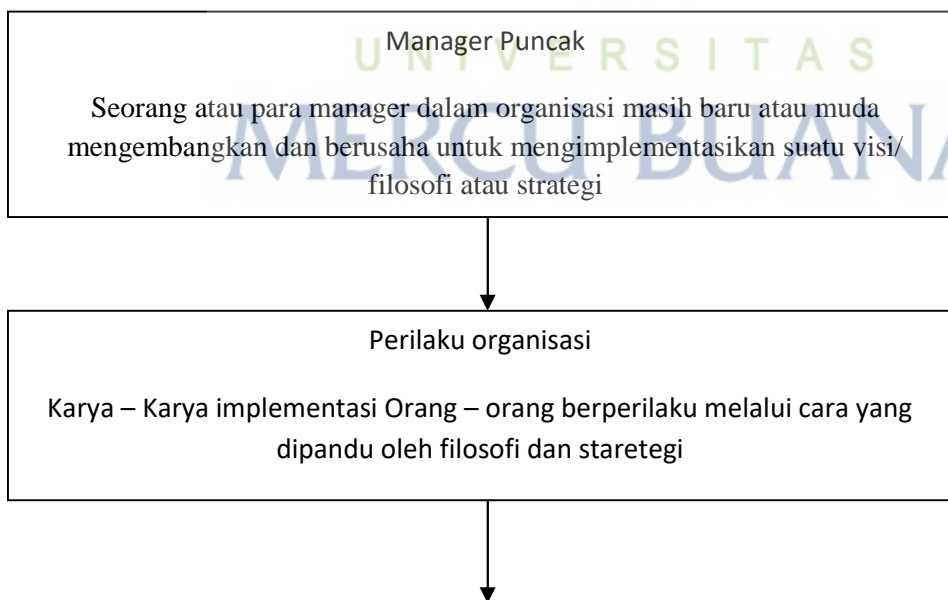
Stretegi *public relations* yang pada nyatanya sebagai cara mencapai sebuah hasil akhir, hasil akhir menyakut pada tujuan dan sarana kompetifif untuk masing – masing aktivitas, sementara itu strategi fungsional mendorong secara langsung stretegi kompetifis.

4.3 Pembahasan

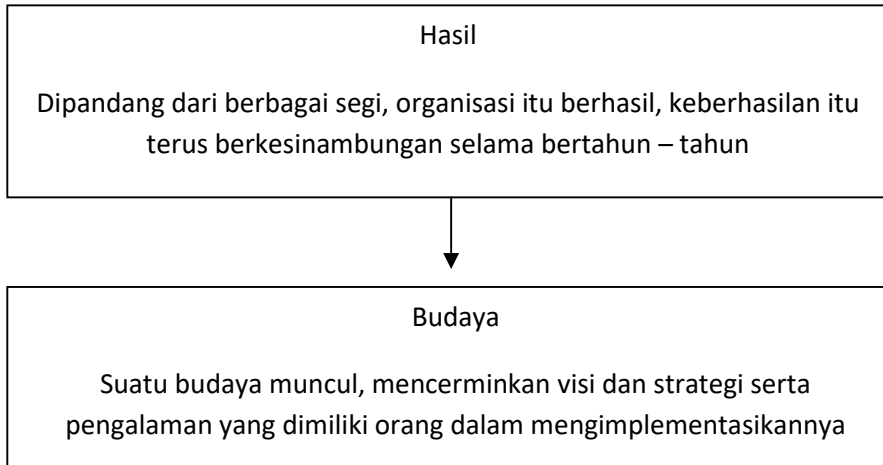
Strategi public relations yang telah dilakukan adalah pertama ada beberapa masalah yang terjadi didalam perusahaan yaitu kurang disiplin dari tim sales, pekerjaan yang tumpah tindih, belum berjalannya SOP, serta masih turun tangannya owner, setelah mendefinisikan problem – problem yang terjadi di perusahaan, bagian humas yang masih bergabung pada devisi HRD mekakukan diskusi dengan jajaran mengenai program – program apa saja yang akan di jalankan,

Strategi sebagai cara untuk mencapai sebuah hasil akhir, hasi akhir menyakut tujuan dan sarana kompetitif untuk masing – masing aktivitas. Sementara itu startegi fungsional mendorong secara langsung staretgi kompetifis

Proses terbentuknya budaya organisasi dapat berasal dari mana saja dari perseorangan atau kelompok dari tingkat bawah atau puncak organisasi. Akan tetapi dalam organisasi, gagasan ini sering berhubungan dengan pendiri atau pemimpin awal yang mengarkulsiknnya sebagai visi, stretegi, bisnis filosofi atau ketiganya. Proses budaya organisasi menurut kotter dan heskett : ⁴



⁴ Finia Ilmyanti, penerapan budaya organisasi Pada PT PLN Unit P3B Jawa Bali, Jakarta, Juli 2012 hlm 27



Gambar proses budaya organisasi

Untuk kurang disiplinnya pada bagian sales dari tim HRD dan humas mencoba mencari aplikasi lain yang dapat melacak kunjungan seles dan perhitungan kilometer, sehingga kita dapat memantau langsung dengan menggunakan komputer atau melalui *smartphone* melalui aplikasi gocanvas, untuk pekerjaan yang tumpah tindih bagian HRD sudah membuat Job deskripsi mengenai pekerjaan dan penambahan manpower, pembuatan SOP (Standart Operasional Prosedure) sebenarnya sudah dibuat hanya saja belum berjalan dikarenakan permintaan proyek – proyek yang ingin melakukan pengiriman cepat, untuk membuat timwork dari tim HRD bersama humas akan membuat program outbound yang akan dilaksanakan pada bulan November mendatang selain itu semua dari perusahaan juga memiliki konsultan untuk membantu direksi mengembangkan sumber daya manusia.

Hubungan Internal

Adalah bagian khusus dari PR yang membangun dan mempertahankan hubungan baik dan saling bermanfaat antara manager dan karyawan tempat organisasi menguntukan kesuksesannya. Aspek yang amat penting bagi kesuksesan orgaisasi

adalah karyawan, sebelum ada hubungan dengan konsumen ,pelanggan,lingkungan,*Investor* dan pihak lain diluar organisasi, management harus lebih dahulu memperhatikan orang – orang yang bekerja dikantornya yaitu karyawan

Publisitas

Adalah informasi yang disediakan oleh sumber luar yang digunakan oleh media karena informasi itu memiliki nilai berita, metode penempatan pesan media ini adalah metode yang bias dikontrol sebab informasi tidak member bayaran kepada media untuk pemuatan informasi tersebut.

Advertising

Adalah informasi yang ditempatkan dimedia oleh sponsor tertentu yang jelas identitasnya yang membayar untuk ruang dan waktu penempatan informasi tersebut adalah menempatkan pesan media

Press Agency

Adalah penciptaan berita dan peristiwa yang bernilai berita untuk mendapatkan perhatian *public*

Public Affair

Adalah bagian khusus dari PR yang membangun dan mempertahankan hubungan pemerintah dan komunitas local dalam rangka memengaruhi kebijakan publik

Lobbying

Adalah bagian khusus dari PR yang berfungsi untuk menjalin dan memelihara hubungan dengan pemerintah terutama dengan tujuan memengaruhi penyusunan undang – undang regulasi

Manajemen Isue

Adalah proses proaktif dalam mengantisipasi mengidentifikasi, mengevaluasi dan meresepin isu – isu kebijakan publik yang mempengaruhi hubungan organisasi dengan publik mereka

Hubungan Investor

Adalah bagian dari PR dalam perusahaan korporat yang membangun dan menjaga hubungan yang bermanfaat dan saling menguntungkan dengan shareholder dan pihak lain di dalam komunikasi keuangan dalam rangka memaksimalkan nilai pasar

Setelah melakukan pembuatan program dan tindakan strategi PR yang dilakukan adalah melakukan evaluasi atas program – program, yang telah dilakukan diantara adalah evaluasi penilaian dilakukan 3 bulan, 6 bulan, 12 bulan evaluasi dilakukan melalui form penilaian, seperti untuk penilaian apakah aplikasi tersebut dapat berjalan baik, manager marketing melakukan pengecekan aplikasi tersebut melalui computer dan menginformasikan kepada HRD, HRD yang akan mencocokkan apakah data tersebut sesuai dengan kehadiran.

Proses riset evaluasi perencanaan implementasi dan dampak program dinamakan riset evaluasi meskipun pengukur telah menjadi jargon industri. Dasar dalam evaluasi sebagai berikut: 1. Koseptualisasi dan desain program, 2. Monitoring dan akutabilitas implementasu program, 3. Penilaian utilitas program dan efisiensi

Untuk pembuatan job deskripsi pekerjaan biasanya evaluasi dilakukan dengan melihat apakah karyawan tersebut bekerja sesuai dengan pekerjaannya dan perusahaan memberikan target dari masing – masing karyawan, apakah mereka bisa bekerja sesuai dengan target atau belum, untuk tim work perusahaan belum mengadakan evaluasi karena perusahaan membuat program outbont yang akan dilakukan pada bulan November dan program pun masih belum berjalan,

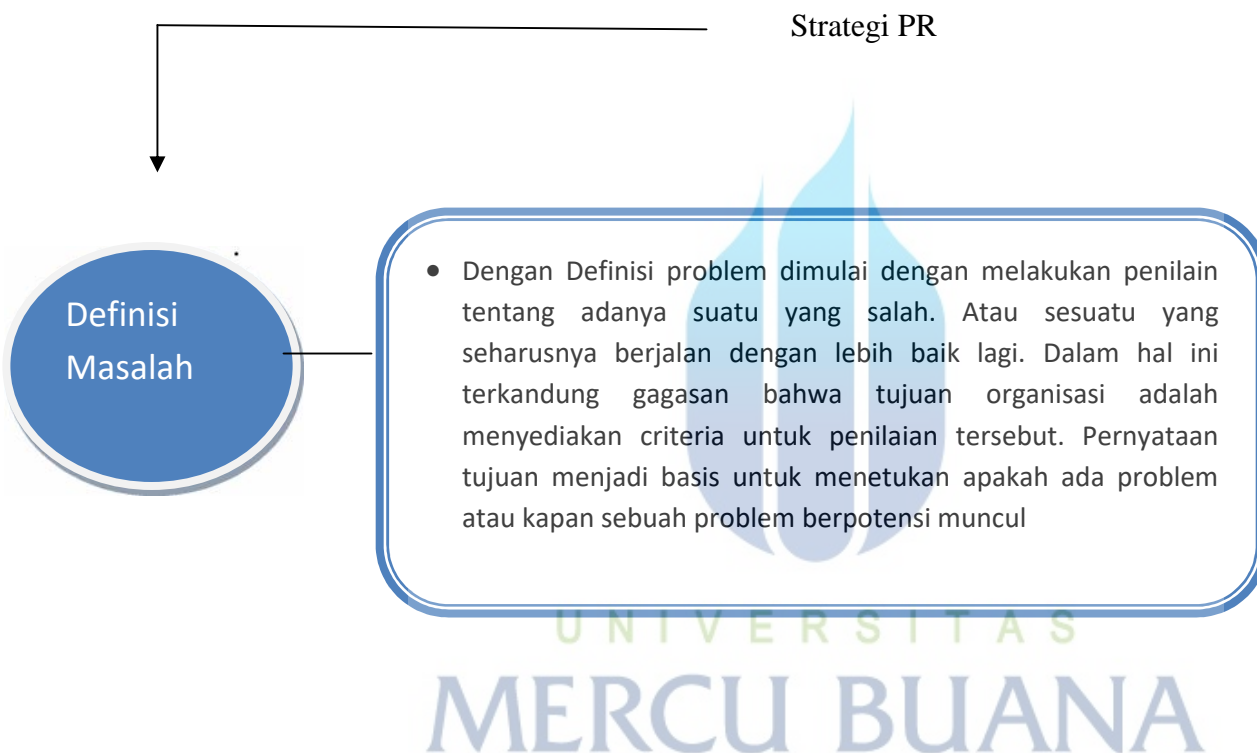
Selain program diatas perusahaan juga memiliki program – program yang sudah berjalan dari tahun ke tahun seperti mengadakan family gathering untuk membuat antar karyawan dan keluarga menjadi dekat adanya program umroh untuk 4 (empat) karyawan setiap tahunnya, persyaratan agar mendapat program umroh salah satunya adalah karyawan yang telah melewati masa kerja 5 (lima) tahun dan tidak pernah mendapat surat peringatan dari perusahaan.

Peneliti berpendapat bahwa program – program strategi public relations memiliki hubungan dengan internal perusahaan untuk membangun dan mempertahankan hubungan baik dan saling bermanfaat antara manager dan karyawan tempat berorganisasi, aspek yang amat penting bagi kesuksesan organisasi adalah karyawan sebelum ada hubungan dengan konsumen, pelanggan, lingkungan, investor dan pihak lain diluar organisasi, management harus lebih memperhatikan orang – orang yang bekerja di kantornya yaitu management.

Perusahaan yang telah berjalan selama kurang lebih 20 tahun sebenarnya sudah memiliki hubungan baik antara management dan karyawan karena management menganggap karyawan tersebut seperti keluarga sendiri, namun belakangan ini dengan sistem seperti keluarga dan karyawan semakin membuat permasalahan sendiri di dalam perusahaan.

Permasalahan tersebut menjadikan karyawan memiliki daya juang untuk bekerja tidak ada karena menimbulkan rasa iri kepada antar karyawan permasalahan ini belum dapat diperbaiki karena pihak owner masih mengikut campuri urusan kantor dan karyawan biasa pun dapat langsung berkomunikasi pribadi melalui pihak owner sehingga sistem yang sudah berjalan belum dapat berjalan dengan baik

Budaya Organisasi sebagaimana dikemukakan oleh beberapa ahli bahwa budaya memberikan ketegasan dan mencerminkan spesifikasi suatu organisasi sehingga berbeda dengan organisasi lain. Budaya organisasi melingkupi seluruh pola perilaku anggota organisasi dan menjadi pegangan bagi setiap individu dalam berinteraksi, baik di dalam ruang lingkup internal maupun ketika berinteraksi dengan lingkungan eksternal.





Berdasarkan table diatas dapat ditarik kesimpulan apasaja yang menjadi hambatan dan solusi yang telah dilakukan PT Suprajaya Duaribu Satu seperti pada table berikut :

Hambatan	Solusi
Sales sering tidak melakukan kunjungan dan tidak laporan	Membuat aplikasi gocanvas untuk mengecek apakah mereka melakukan kunjungan Melakukan pengecekan dengan menelpon ke proyek untuk melakukan konfrimasi
Karyawan sering datang terlambat	Perusahaan memperketat peraturan dengan member batas terlambat satu kali dalam sebulan jika terlambat lebih dari tiga kali akan di kenakan pemotongan pada gaji dan diberikan surat teguran
Karyawan sering tidak bekerja sesuai sop	Harus ditegaskan sopnya atau dikaji ulang apa yang menjadi halangan karyawan melakukan tindakan baypass ke owner tidak sesuai peraturan yang ada