



**ANALISIS PERAN EMPLOYEE RELATIONS  
PADA PERUSAHAAN HARSAYASHIPS  
(STUDI KASUS PADA HARSAYASHIPS)**

UNIVERSITAS  
MERCU BUANA  
T E S I S

**Disusun Oleh :**

**VRANKLIYN TATAUNG**

**55221120001**

**MAGISTER ILMU KOMUNIKASI  
FAKULTAS ILMU KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS MERCU BUANA JAKARTA  
2024**



**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU KOMUNIKASI  
FAKULTAS ILMU KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS MERCU BUANA**

**LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG TESIS**

Nama Lengkap : VRANKLIYN TATAUNG  
NIM : 55221120001  
Jenjang Pendidikan : Strata Dua (S2)  
Kosentrasi : Komunikasi Organisasi dan Pemasaran  
Judul Karya Akhir/Tesis : ANALISIS PERAN EMPLOYEE RELATIONS  
PADA PERUSAHAAN HARSAYASHIPS  
(Studi Kasus Pada Harsayaships)

Jakarta, 05 Agustus 2024

Dosen Pembimbing

Melly Ridaryanthi.,M.Soc.Sc.,Ph.D



**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU KOMUNIKASI  
FAKULTAS ILMU KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS MERCU BUANA**

**LEMBAR TANDA LULUS SIDANG TESIS**

Judul : ANALISIS PERAN EMPLOYEE RELATIONS  
PADA PERUSAHAAN HARSAYASHIPS  
(Studi Kasus Pada Harsayaships)

Nama : Vrankliyn Tataung

NIM : 55221120001

Jenjang Pendidikan : Strata Dua (S2)

Program Studi : Magister Ilmu Komunikasi

Konsentrasi : Komunikasi Organisasi dan Pemasaran

Tanggal : 05 Agustus 2024

Jakarta, 05 Agustus 2024

Mengetahui,

1. Ketua Sidang :  
DR.,HERI BUDIANTO.,M.Si
2. Penguji Ahli :  
DR.,LEILA MONA GANIEM.,M.Si
3. Pembimbing :  
MELLY RIDARYANTHI.,M.Soc.Sc.,Ph.D

**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU KOMUNIKASI  
FAKULTAS ILMU KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS MERCU BUANA**

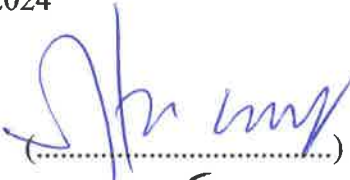
**LEMBAR PENGESAHAN PERBAIKAN TESIS**

Judul : ANALISIS PERAN EMPLOYEE RELATIONS  
PADA PERUSAHAAN HARSAYASHIPS  
(Studi Kasus Pada Harsayaships)

Nama : Vrankliyn Tataung  
NIM : 55221120001  
Jenjang Pendidikan : Strata Dua (S2)  
Program Studi : Magister Ilmu Komunikasi  
Konsentrasi : Komunikasi Organisasi dan Pemasaran  
Tanggal : 05 Agustus 2024

Jakarta, 05 Agustus 2024  
Mengetahui,

4. Ketua Sidang :  
DR.,HERI BUDIANTO.,M.Si



(.....)

5. Penguji Ahli :  
DR.,LEILA MONA GANIEM.,M.Si



(.....)

6. Pembimbing :  
MELLY RIDARYANTHI.,M.Soc.Sc.,Ph.D



(.....)

**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU KOMUNIKASI  
FAKULTAS ILMU KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS MERCU BUANA**

**LEMBAR PENGESAHAN TESIS**

Nama Lengkap : Vrankliyn Tataung  
NIM : 55221120001  
Jenjang Pendidikan : Strata Dua (S2)  
Kosentrasi : Komunikasi Organisasi dan Pemasaran  
Judul Karya Akhir/Tesis : ANALISIS PERAN EMPLOYEE RELATIONS  
PADA PERUSAHAAN HARSAYASHIPS  
(Studi Kasus Pada Harsayaships)

Jakarta, 05 Agustus 2024

Dosen Pembimbing



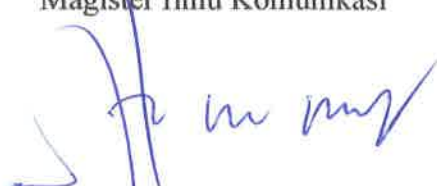
Melly Ridaryanthi.,M.Soc.Sc.,Ph.D

Dekan  
Fakultas Ilmu Komunikasi



(Prof. Dr. Ahmad Mulyana, M.Si)

Ketua Program Studi  
Magister Ilmu Komunikasi



(Dr. Heri Budianto, M.Si)

## PERNYATAAN SIMILARITY CHECK

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan, bahwa karya ilmiah yang ditulis oleh

Nama : Vrankliyn Tataung  
NIM : 55221120001  
Program Studi : Magister Ilmu Komunikasi

dengan judul

ANALISIS PERAN EMPLOYEE RELATIONS  
PADA PERUSAHAAN HARSAYASHIPS  
(Studi Kasus Pada Harsayaships)

telah dilakukan pengecekan *similarity* dengan sistem Turnitin pada tanggal 08 Juli 2024  
didapatkan nilai persentase sebesar 27 %.

Jakarta, 08 Juli 2024

Administrator Turnitin



Sukadi, SE., MM

## PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa semua pernyataan dalam Tesis ini :

Judul                                **ANALISIS PERAN EMPLOYEE RELATIONS  
PADA PERUSAHAAN HARSAYASHIPS  
(Studi Kasus Pada Harsayaships)**

Nama                        : Vrankliyn Tataung  
N I M                        : 55221120001  
Program Studi           : Magister Ilmu Komunikasi  
Tanggal                    : 05 Agustus 2024

Merupakan hasil studi pustaka, penelitian lapangan, dan karya saya sendiri dengan bimbingan Komisi Dosen Pembimbing yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Ketua Program Studi Magister Ilmu Komunikasi Universitas Mercu Buana.

Karya ilmiah ini belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada program sejenis di perguruan tinggi lain. Semua informasi, data, dan hasil pengolahannya yang digunakan, telah dinyatakan secara jelas sumbernya dan dapat diperiksa kebenarannya.

Jakarta, 07 Agustus 2024



VRANKLIYN TATAUNG

## KATA PENGANTAR

Puji syukur yang sedalam-dalamnya penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan limpahan rahmat-Nya, terima kasih untuk istri dan anak-anak saya tercinta yang senantiasa memberikan semangat, teman-teman dari angkatan 40 kelas Menteng Mikom UMB dan Management HARSAYASHIPS sebagai sumber penelitian sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini dengan judul.

**“ ANALISIS PERAN EMPLOYEE RELATIONS PADA PERUSAHAAN HARSAYASHIPS (STUDI KASUS PADA HARSAYASHIPS ) ”.**

Tujuan dari penulisan tesis ini adalah untuk memenuhi syarat dalam mencapai gelar Magister Ilmu Komunikasi pada Program Studi Pasca Sarjana Universitas Mercubuana – Jakarta.

Di dalam proses penulisan tesis ini, penulis mendapatkan banyak bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak sehingga penulisan tesis ini dapat terselesaikan. Oleh karena itu, ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya dan penghargaan yang setinggi-tingginya penulis sampaikan kepada :

1. Bapak DR.,Heri Budianto, S.Sos, M.Si selaku Ketua Program Studi Pasca Sarjana Ilmu Komunikasi Universitas Mercubuana – Jakarta.
2. Ibu Melly Ridaryanthi M.Soc.Sc., Ph.D Selaku Dosen Pembimbing.
3. Ibu DR., Leila Mona Ganiem.,M.Si selaku Dosen Penguji.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna. Untuk itu saran beserta kritikan yang membangun sangat diharapkan. Semoga karya ini dapat bermanfaat bagi kita semua.



## ABSTRAK

Citra perusahaan sangat penting karena mempengaruhi pandangan pelanggan dan perusahaan dalam berbagai hal. Citra perusahaan yang baik memberikan kontribusi untuk meningkatkan perilaku dan sikap yang lebih baik dari karyawannya. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis upaya perusahaan dalam meningkatkan pengelolaan dan pengembangan kualitas sumber daya manusia, melaksanakan kegiatan program penghargaan untuk memberikan dukungan motivasi kerja karyawan, mengadakan kegiatan program gathering dan program media komunikasi internal serta peran *employee relations* dalam meningkatkan citra positif perusahaan.

Konsep yang digunakan untuk menjelaskan peran *employee relations* mengacu pada Ruslan (2016:271) yang mendefinisikan *employee relations* dalam suatu organisasi/perusahaan dapat dilaksanakan dalam berbagai bentuk macam aktivitas dan program, dan untuk citra perusahaan mengacu pada Kotler dan Keller (2018:274). yang menjelaskan citra perusahaan sebagai seperangkat keyakinan, ide, dan kesan yang dimiliki oleh seseorang terhadap suatu objek, dengan dimensi yang terdiri dari Kepribadian (*Personality*), Reputasi (*Reputation*), Nilai (*Value*), Identitas Perusahaan (*Corporate Identity*).

Penelitian ini akan dikaji menggunakan *paradigma post-positivisme*. Dengan menggunakan metode penelitian kualitatif dan bersifat deskriptif, dilakukan pengumpulan data melalui wawancara dan studi dokumentasi untuk selanjutnya diolah dan dianalisis.

Penelitian pertama menunjukkan bahwa perusahaan berusaha meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia melalui analisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan, serta melibatkan karyawan dalam lembaga pelatihan bereputasi. Upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia untuk citra positif perusahaan sebagian besar bersifat medium tidak langsung, dengan beberapa upaya minimal tidak langsung dan medium langsung. Penelitian kedua menemukan bahwa perusahaan melaksanakan program penghargaan dan memberikan dukungan motivasi dengan memberikan penghargaan kepada karyawan berprestasi dan melibatkan pimpinan unit kerja dalam pelatihan motivasi. Upaya ini juga sebagian besar bersifat medium tidak langsung, dengan beberapa upaya optimal langsung dan minimal tidak langsung. Penelitian menunjukkan bahwa perusahaan melaksanakan program gathering dan komunikasi internal, termasuk family gathering untuk semua karyawan dan keluarga, serta menggunakan media komunikasi internal untuk mensosialisasikan nilai perusahaan.

**Kata Kunci:** Relasi Karyawan, Upaya Perusahaan.

## **ABSTRACT**

*Company image is very important because it influences the views of customers and the company in various ways. A good company image contributes to improving better behavior and attitudes of its employees. The aim of this research is to analyze the company's efforts to improve the management and development of the quality of human resources, carry out reward program activities to provide support for employee work motivation, hold gathering program activities and internal communication media programs as well as the role of employee relations in improving the company's positive image.*

*The concept used to explain the role of employee relations refers to Ruslan (2016:271) who defines employee relations in an organization/company as being implemented in various forms of activities and programs, and for company image refers to Kotler and Keller (2018:274), which explains company image as a set of beliefs, ideas and impressions that a person has of an object, with dimensions consisting of Personality, Reputation, Value, Corporate Identity.*

*This research will be studied using a post-positivism paradigm. Using qualitative and descriptive research methods, data was collected through interviews and documentation studies for further processing and analysis.*

*The first research shows that companies are trying to improve human resource management through analyzing education and training needs, as well as involving employees in reputable training institutions. Efforts to improve the quality of human resources for a positive company image are mostly indirect, with some minimal indirect and direct efforts. The second study found that the company implemented a reward program and provided motivational support by giving awards to outstanding employees and involving work unit leaders in motivational training. These efforts are also mostly indirect, with some optimal direct and minimal indirect efforts. Research shows that companies implement internal gathering and communication programs, including family gatherings for all employees and families, and use internal communication media to socialize company values.*

**Keywords:** *Employee Relations, Company Efforts*

## DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG TESIS .....	i
LEMBAR TANDA LULUS SIDANG TESIS .....	ii
LEMBAR PENGESAHAN PERBAIKAN TESIS .....	iii
LEMBAR PENGESAHAN TESIS .....	iv
PERNYATAAN SIMILARITY CHECK .....	v
PERNYATAAN .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
ABSTRAK .....	viii
<i>ABSTRACT</i> .....	ix
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1. Lstar Belakang.....	1
1.2. Fokus Penelitian .....	9
1.3. Tujuan Penelitian .....	10
1.4. Manfaat Penelitian .....	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN .....	11
2.1. Penelitian Terdahulu .....	11
2.2. Kajian Teori .....	26
2.2.1 Konsep Public Relations .....	26

2.2.2	Employee Relationships.....	30
2.3.	Kerangka Berfikir .....	39
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		<b>41</b>
3.1.	Paradigma Penelitian .....	41
3.2.	Metode Penelitian .....	42
3.3.	Objek Penelitian.....	43
3.4.1.	Teknik Pengumpulan Data .....	48
3.4.2.	Teknik Pengumpulan Data Primer .....	48
3.4.3.	Teknik Pengumpulan Data Sekunder Observasi.....	48
3.5.	Teknik Analisis Data .....	49
3.6.	Teknik Pemeriksaan Data Keabsahan Data .....	51
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>53</b>
4.1.	Gambaran Umum Objek Penelitian .....	53
4.1.1.	VISI .....	54
4.1.2.	MISI .....	54
4.2.	Hasil Penelitian .....	54
4.2.1.	Upaya Perusahaan Untuk Meningkatkan Pengelolaan Dan Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia.....	55
4.2.2.	Upaya Perusahaan Untuk Melaksanakan Kegiatan Program Penghargaan Dan Memberikan Dukungan Motivasi Kerja Karyawan.....	72
4.2.3.	Upaya Perusahaan Untuk Melaksanakan Kegiatan Program Gathering dan Program Media Komunikasi Internal .....	88
4.3.	Pembahasan atau strategi yang dapat dilakukan .....	109
4.3.1.	Strategi perusahaan untuk meningkatkan pengelolaan dan pengembangan kualitas sumber daya manusia.....	109

4.3.2. Strategi Perusahaan untuk melakukan program penghargaan dan memberikan dukungan motivasi kerja karyawan.....	111
4.3.3. Strategi Perusahaan untuk melaksanakan kegiatan program Gathering dan program media komunikasi Internal.....	114
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>116</b>
5.1. Kesimpulan .....	117
5.2. Saran .....	117
5.2.1. Akademis.....	118
5.2.2. Praktisi.....	118
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>120</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>124</b>



UNIVERSITAS  
**MERCU BUANA**

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Perbandingan penelitian terdahulu .....	13
Tabel 3.1	Daftar responden wawancara .....	54
Tabel 3.2	Informan kunci penelitian .....	55
Tabel 4.1	Topik wawancara dan kategorisasi hasil wawancara tentang Upaya Perusahaan untuk meningkatkan pengelolaan dan pengembangan kualitas sumber daya manusia (1) .....	72
Tabel 4.2	Topik wawancara dan kategorisasi hasil wawancara tentang Upaya Perusahaan untuk meningkatkan pengelolaan dan pengembangan kualitas sumber daya manusia (2) .....	74
Tabel 4.3	Topik wawancara dan kondisi Upaya Perusahaan untuk meningkatkan pengelolaan dan pengembangan kualitas sumber daya manusia .....	76
Tabel 4.4	Hasil Observasi tentang Upaya Perusahaan untuk meningkatkan pengelolaan dan pengembangan kualitas sumber daya manusia .....	78
Tabel 4.5	Rangkuman hasil wawancara dan hasil observasi tentang Upaya Perusahaan untuk meningkatkan pengelolaan dan pengembangan kualitas sumber daya manusia .....	80
Tabel 4.6	Topik wawancara dan kategorisasi hasil wawancara tentang Upaya Perusahaan untuk melaksanakan kegiatan program penghargaan dan memberikan dukungan motivasi kerja karyawan (1) .....	89
Tabel 4.7	Topik wawancara dan kategorisasi hasil wawancara tentang Upaya Perusahaan untuk melaksanakan kegiatan program penghargaan dan memberikan dukungan motivasi kerja karyawan (2) .....	90
Tabel 4.8	Topik wawancara dan kondisi Upaya Perusahaan untuk melaksanakan kegiatan program penghargaan dan memberikan dukungan motivasi kerja karyawan .....	93
Tabel 4.9	Topik observasi dan kondisi Upaya Perusahaan untuk melaksanakan	

kegiatan program penghargaan dan memberikan dukungan motivasi kerja karyawan .....	94
Tabel 4.10 Rangkuman hasil wawancara dan hasil observasi tentang Upaya Perusahaan untuk melaksanakan kegiatan program penghargaan dan memberikan dukungan motivasi kerja karyawan .....	96
Tabel 4.11 Topik wawancara dan kategorisasi hasil wawancara tentang Upaya Perusahaan untuk melaksanakan kegiatan program Gathering dan program media komuniaksi Internal (1) .....	107
Tabel 4.12 Topik wawancara dan kategorisasi hasil wawancara tentang Upaya Perusahaan untuk melaksanakan kegiatan program Gathering dan program media komuniaksi Internal (2) .....	110
Tabel 4.13 Topik wawancara dan kondisi Upaya Perusahaan untuk melaksanakan kegiatan program Gathering dan program media komunikasi Internal .....	112
Tabel 4.14 Hasil Observasi tentang Upaya Perusahaan untuk melaksanakan kegiatan program Gathering dan program media komunikasi Internal ...	114
Tabel 4.15 Rangkuman hasil wawancara dan hasil observasi tentang Upaya Perusahaan untuk melaksanakan kegiatan program gathering dan program media komunikasi internal .....	118

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Employee Relations .....	40
Gambar 2.1 Kerangka Berpiki .....	42
Gambar 2.1 Analisis Data dalam Penelitian Kualitatif .....	60

