



### **Hak cipta dan penggunaan kembali:**

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

### **Copyright and reuse:**

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

## BAB II

### KERANGKA TEORI

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

Dari hasil pengamatan peneliti terhadap penelitian-penelitian yang terkait dengan pengaruh kegiatan employee relations dan kinerja karyawan, peneliti menemukan beberapa penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya yang terkait dengan pengaruh kegiatan employee relations dan kinerja karyawan. Meskipun tidak identik, namun penelitian - penelitian tersebut dimanfaatkan oleh peneliti sebagai acuan karena terdapat sejumlah keterkaitan dan hubungan dengan penelitian ini. Berikut tabel penelitian-penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dan perbedaannya dengan penelitian sekarang:

<b>Nama Peneliti</b>	<b>Judul dan Tahun Penelitian</b>	<b>Tujuan Penelitian</b>	<b>Teori / Konsep dan Metode Penelitian</b>	<b>Perbedaan dengan Penelitian Sekarang</b>
Sari Yuni	Pengaruh Aktivitas Employee Relations Terhadap	Mengetahui pengaruh aktivitas employee relations	1. Konsep Employee Relations (Mondy & Noe)	1. Objek Penelitian: PT. Blueray Technology

	Motivasi Karyawan Hotel Menara Penisula Jakarta (Tahun: 2010)	terhadap motivasi karyawan Hotel Menara Penisula Jakarta	2. Teori Motivasi (Abraham Maslow)  3. Metode: Kuantitatif - Survei	2. Tujuan Penelitian: Untuk mengetahui hubungan kegiatan employee relations yang dilakukan PT. Blueray Technology dengan kinerja karyawan PT.
Fajar Eka Saputra	Pengaruh Aktivitas Employee Relations Terhadap Kinerja Karyawan PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk (Tahun: 2013)	Mengetahui pengaruh aktivitas employee relations terhadap kinerja karyawan PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk	1. Konsep kegiatan Employee Relations (Rosady Ruslan)  2. Konsep penilaian kinerja (Jiwo Wungu & Hartanto)	Blueray Technology. Untuk mengetahui pengaruh kegiatan employee relations yang dilakukan PT. Blueray Technology terhadap kinerja karyawan PT. Blueray

			Brotoharsojo)	Technology
				3. Teori / Konsep
			3. Metode:	Penelitian:
			Kuantitatif -	Teori Human
			Survei	Relations (George Elton Mayo)
				Konsep Kegiatan Employee Relations (Rusady Ruslan)
				Konsep Aspek- aspek kinerja karyawan (Malayu S.P Hasibuan)

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

## 2.2 Konsep

### 2.2.1 Organisasi

Organisasi merupakan sesuatu yang kompleks dan dapat dipahami dari berbagai perspektif. Dari perspektif ilmu sosial, Soekanto dan Hani Handoko dalam buku Organisasi Perusahaan (2012:13) mendefinisikan organisasi sebagai perserikatan orang-orang yang masing-masing diberi peranan tertentu, terbagi dalam sejumlah subsistem yang saling berhubungan, dan mempunyai tujuan tertentu yang hendak dicapai bersama.

Dari definisi diatas dapat diperoleh ciri umum organisasi sebagai berikut:

1. Organisasi merupakan tempat dimana sekelompok orang saling berinteraksi dan bekerjasama.
2. Dibentuk secara sadar dan yang menjadi anggota organisasi sadar tentang mengapa bergabung dalam organisasi itu dan sadar akan tugas serta tanggung jawab yang harus dilakukan.
3. Terstruktur secara formal, ada pembagian kerja, tugas dan wewenang secara jelas. Pola hubungan kerjasama dan pelaksanaan

tugas, wewenang dan tanggung jawab diatur secara formal sesuai dengan struktur / hirarki yang dibangun dan dikembangkan oleh organisasi itu.

Menurut Soekanto dan Hani Handoko dalam buku Organisasi Perusahaan (2012: 17). Di dalam organisasi terdapat unsur-unsur yang memenuhi dalam suatu organisasi. Unsur-unsur tersebut meliputi:

### 1. Manusia

Manusia merupakan unsur yang paling utama dalam aktivitas organisasi. Manusia memiliki jiwa dan pikiran, kemauan dan kemampuan yang membedakan dengan unsur-unsur yang lain. Unsur-unsur organisasi selain manusia hanya dapat berfungsi dengan baik apabila ada campur tangan manusia. Berbagai tujuan organisasi hanya dapat tercapai berkat aktivitas manusia dalam menggunakan berbagai sumber dalam organisasi itu.

### 2. Kerjasama

Manusia yang tergabung dalam organisasi pada dasarnya memiliki keterbatasan, maka untuk mencapai tujuan bersama mereka melakukan kerjasama.

### 3. Tujuan

Setiap organisasi yang dibentuk pada dasarnya memiliki tujuan bersama yang jelas. Oleh karena itu dalam pembentukan organisasi yang terpenting adalah menentukan tujuan yang akan dicapai.

Tujuan ini sering dirumuskan dengan pembentukan visi dan misi.

#### 4. Lingkungan

Organisasi memiliki berbagai lingkungan, secara sederhana dapat dibedakan menjadi lingkungan internal dan eksternal.

#### 5. Sistem

Dalam organisasi sistem diperlukan sebagai alat untuk mengatur seluruh aktivitas organisasi. Sistem dapat berupa peraturan atau kebijakan organisasi. Dengan adanya sistem maka dapat dihindarkan suatu tindakan yang bersifat diskriminatif. Sebagai contoh: dengan adanya aturan gaji, maka semua orang yang terlibat dalam aktivitas organisasi akan mendapat gaji sesuai dengan aturan yang ada.

#### 6. Teknologi

Teknologi pada dasarnya merupakan sarana yang dipergunakan dalam mempermudah cara kerja manusia dalam aktivitas organisasi. Dengan teknologi diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai dengan lebih mudah, akurat, dan cepat.

### **2.2.2 Komunikasi Organisasi**

Organisasi tanpa komunikasi maka tujuan organisasi tidak mungkin tercapai, karena tanpa komunikasi maka tidak mungkin terjadi koordinasi

dan kerjasama di dalam sebuah organisasi. Menurut Robbins yang dikutip oleh Soekanto dan Hani Handoko dalam buku Organisasi Perusahaan (2012: 41) komunikasi organisasi adalah penyampaian informasi, gagasan, pikiran, dan nilai dari satu orang kepada orang lain di dalam organisasi.

Dari pendapat tersebut, dapat dipahami bahwa komunikasi organisasi memiliki beberapa inti, yaitu:

1. Melibatkan 2 orang atau lebih
2. Merupakan proses penyampaian informasi dari komunikator kepada komunikan di sebuah organisasi.
3. Terjadi proses interpretasi untuk memahami dan merespon.

Menurut Robbins yang dikutip oleh Soekanto dan Hani Handoko dalam buku Organisasi Perusahaan (2012:43) komunikasi organisasi memiliki beberapa fungsi sebagai berikut:

1. Fungsi kontrol / pengawasan

Komunikasi dalam organisasi dapat dijadikan sebagai alat kontrol atau pengendali bagi setiap perilaku anggota. Dalam organisasi biasanya sudah ditetapkan berbagai prosedur, dengan demikian setiap aktivitas harus sesuai dengan prosedur tersebut.

2. Fungsi motivasi

Komunikasi juga dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi anggota. Dengan komunikasi, pimpinan dapat menjelaskan berbagai rencana kerja, cara mencapai pekerjaan, tujuan-tujuan



yang ingin dicapai kepada bawahan. Dan sebaliknya bawahan juga dapat memberikan berbagai informasi seperti keluhan, saran, dan beban kerja. Dengan komunikasi yang baik maka dapat memotivasi karyawan dalam menjalankan berbagai tanggung jawabnya.

3. Pengungkapan emosi

Dengan proses komunikasi yang berjalan dengan baik maka setiap anggota organisasi dapat mengungkapkan berbagai persoalan kepada baik rekan kerja maupun kepada atasannya. Dengan demikian komunikasi dapat berfungsi sebagai alat untuk mengungkapkan berbagai perasaan yang dialami oleh karyawan baik rasa puas maupun kekecewaannya.

4. Informasi (untuk pengambilan keputusan)

Jika komunikasi berjalan dengan baik maka bagi pimpinan berbagai informasi yang diperoleh dari bawahan dapat dijadikan untuk mengambil keputusan yang efektif. Keputusan yang efektif apabila didasarkan pada informasi yang akurat.

### **2.2.3 Public Relations**

Melihat pentingnya kegiatan komunikasi di dalam sebuah organisasi, maka kegiatan tersebut perlu dikelola dengan baik. Salah satu

bagian di dalam sebuah organisasi yang mengelola kegiatan komunikasi di dalam organisasi yaitu bagian Public Relations. Menurut Scott M. Cutlip dan Allen H. Centre yang dikutip oleh Goenawan Ananto dalam buku Pengantar Public Relations (2011:25) mendefinisikan public relations merupakan fungsi manajemen yang menilai sikap publik, mengidentifikasi kebijaksanaan dan tata cara organisasi demi kepentingan publiknya, serta merencanakan program kegiatan dan komunikasi organisasi untuk memperoleh pengertian dan dukungan publiknya.

Hingga saat ini belum terdapat definisi mutlak tentang definisi dari public relations. Hal tersebut disebabkan oleh beragamnya definisi public relations didasari sudut pandang yang berbeda, perbedaan latar belakang antara kalangan akademisi dengan kalangan praktisi public relations, dan terakhir disebabkan kegiatan public relations yang bersifat dinamis dan fleksibel terhadap perkembangan kehidupan masyarakat yang mengikuti kemajuan zaman, khususnya era globalisasi.

Meskipun terdapat banyak definisi public relations namun semuanya banyak kesamaan dalam unsur-unsur utamanya. Unsur-unsur tersebut sebagai berikut: (Scott M. Cutlip dan Allen H. Centre, 2011:26)

1. Fungsi manajemen melekat yang menggunakan penelitian dan perencanaan yang mengikuti standar-standar etis.
2. Suatu proses yang mencakup hubungan timbal balik antara

organisasi dan publiknya.

3. Analisis dan evaluasi melalui penelitian lapangan terhadap sikap, opini,, dan kecenderungan sosial, serta mengkomunikasikannya kepada pihak manajemen / pimpinan.
4. Konseling manajemen untuk dapat memastikan kebijaksanaan dan tata cara kegiatan dapat dipertanggungjawabkan secara sosial dalam konteks demi kepentingan bersama bagi kedua belah pihak.
5. Pelaksanaan program aktivitas yang di dalamnya terdapat perencanaan, pengkomunikasian, dan pengevaluasian.
6. Perencanaan dengan itikad yang baik, saling pengertian, dan penerimaan dari pihak publiknya (internal dan eksternal) sebagai hasil akhir dari aktivitas public relations.

Scott M. Cutlip dan Allen H. Centre (2011: 29) juga merumuskan fungsi public relations sebagai berikut:

1. Menunjang aktivitas utama manajemen dalam mencapai tujuan bersama (fungsi melekat pada manajemen lembaga / organisasi).
2. Membina hubungan yang harmonis antara badan / organisasi dengan publiknya yang merupakan khalayak sasaran.
3. Mengidentifikasi segala sesuatu yang berkaitan dengan opini, persepsi dan tanggapan masyarakat terhadap badan / organisasi yang diwakilinya, atau sebaliknya.
4. Melayani keinginan publiknya dan memberikan sumbang saran

kepada pimpinan manajemen demi tujuan dan mamfaat bersama.

5. Menciptakan komunikasi dua arah timbal balik, dan mengatur arus informasi, publikasi serta pesan dari badan / organisasi ke publiknya atau sebaliknya, demi tercapainya citra positif bagi kedua belah pihak.

Ruang lingkup tugas public relations dalam sebuah organisasi dapat dibagi menjadi:(Scott M. Cutlip dan Allen H. Centre, 2011:31)

1. Membina hubungan keluar (publik eksternal)  
Yang dimaksud publik eksternal adalah publik umum (masyarakat).  
Mengusahakan tumbuhnya sikap dan gambaran publik yang positif terhadap organisasi yang diwakilinya.
2. Membina hubungan ke dalam (publik internal)  
Yang dimaksud dengan publik internal adalah publik yang menjadi bagian dari organisasi itu sendiri /anggota di dalam organisasi.

#### **2.2.4 Employee Relations**

Dalam ruang lingkup peran Public Relations dalam organisasi, membina hubungan ke dalam (publik internal) sama pentingnya dengan hubungan keluar (publik eksternal), karena kedua bentuk hubungan publik tersebut diumpakan sebagai dua sisi mata uang yang mempunyai arti sama dan saling terkait erat satu sama lain. Menurut Frank Jefkins

yang dikutip oleh Rosady Ruslan dalam buku Manajemen Public Relations & Media Komunikasi (2012: 271) kegiatan employee relations dalam suatu organisasi merupakan suatu kegiatan metode komunikasi yang mengelola sumber daya manusia dan menciptakan hubungan yang baik antara pihak manajemen dengan para karyawannya yang pada akhirnya bermuara kepada peningkatan produktivitas atau kinerja karyawan dan organisasi.

Menurut Frank Jefkins (2012: 271) untuk melakukan kegiatan employee relations memerlukan kombinasi antara:

1. Sistem manajemen yang sifatnya terbuka
2. Kesadaran pihak manajemen terhadap pentingnya memelihara hubungan timbal balik dengan karyawan.
3. Kemampuan PR yang memiliki keterampilan, berpengalaman, dan memiliki pengetahuan yang mendukung.

### **2.2.5 Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan di dalam organisasi merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap orang mempunyai tingkat kinerja yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya.

Menurut Keith Davis yang dikutip oleh Suharsono dalam buku Pengetahuan Dasar Organisasi (2012:66), kinerja atau *performance*

merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang yang disebabkan oleh kemampuan individual dan motivasi serta kesempatan yang diberikan kepadanya untuk dapat bekerja secara optimal.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagaimana yang dikemukakan oleh Keith Davis yang dikutip oleh Suharsono dalam buku *Pengetahuan Dasar Organisasi* (2012: 67):

#### 1. Faktor kemampuan (ability)

Kemampuan seorang karyawan berbeda-beda, kemampuan didapat dari kecerdasan ataupun bakat dari karyawan tersebut. Kemampuan dapat diartikan keadaan yang dimiliki seseorang sehingga memungkinkan atau dapat melakukan pekerjaan sehingga menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan.

Kemampuan karyawan sendiri terdiri dari dua indikator, pertama yaitu kemampuan potensi (IQ) yang ada di dalam diri karyawan dan diperoleh dari faktor keturunan. Kedua, yaitu kemampuan realitas atau kemampuan yang diperoleh melalui proses belajar atau pengembangan kemampuan melalui pendidikan atau melalui pelatihan-pelatihan.

#### 2. Faktor motivasi (motivation)

Motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja di lingkungan pekerjaannya. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan untuk mencapai tujuan kerja.

Karyawan yang bersikap positif terhadap situasi kerja akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya, karyawan yang bersikap negatif terhadap situasi kerja akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

Motivasi karyawan sendiri terdiri dari dua indikator, pertama yaitu sikap atau mental seseorang yang diekspresikan dengan berbagai cara. Kedua, yaitu situasi atau suasana yang dapat mempengaruhi sikap karyawan. Situasi kerja yang dimaksudkan yaitu hubungan kerja antar karyawan di dalam organisasi, fasilitas kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan, dan kondisi kerja.

### **2.3 Kerangka Teoritis**

Kerangka teoritis digunakan sebagai landasan pemikiran untuk meneliti fenomena yang telah dikemukakan. Dibutuhkan teori atau pendapat para ahli yang tidak diragukan lagi kebenarannya yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan. (Sugiyono, 2010:38)

Organisasi tanpa komunikasi maka tujuan organisasi tidak mungkin tercapai, karena tanpa komunikasi maka tidak mungkin terjadi koordinasi dan kerjasama di dalamnya. Maka dari itu komunikasi memiliki peranan yang sangat penting di dalam organisasi.

Selain ditujukan ke luar organisasi, kegiatan komunikasi organisasi juga

ditujukan ke dalam (publik internal). Salah satu publik internal di dalam organisasi yaitu karyawan, mereka adalah sumber daya manusia yang mengelola segala sumber daya lainnya yang ada di dalam organisasi dan mengelola segala kegiatan organisasi termasuk kegiatan komunikasi organisasi.

Kinerja karyawan di dalam organisasi sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Semakin baik kinerja karyawan maka semakin mudah organisasi mencapai tujuannya, dan sebaliknya semakin buruk kinerja karyawan maka semakin sulit organisasi mencapai tujuannya.

Salah satu fungsi PR di dalam organisasi yaitu merencanakan kegiatan employee relations, sebuah kegiatan komunikasi dalam mengelola sumber daya manusia dan hubungan antara karyawan. Keberhasilan pelaksanaan program employee relations akan menghasilkan peningkatan kualitas sumber daya manusia

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan konsep yang akan menerangkan dimensi dari variabel yang akan diteliti:

### **2.3.1 Teori Human Relations**

Teori human relations adalah teori yang dikemukakan oleh George Elton Mayo. Menurut Elton Mayo dalam buku Komunikasi Organisasi (2005: 59) untuk menciptakan hubungan yang baik, pihak manajemen harus memahami faktor yang menyebabkan bawahan bertindak seperti yang mereka lakukan, selain itu pihak manajemen juga harus memahami



faktor-faktor sosial dan psikologi apa yang dapat memotivasi bawahan mereka.

Hubungan timbal balik antara manajer dan bawahan sangat diperlukan sehingga mereka dapat mewujudkan kerjasama yang memuaskan, tercipta semangat, dan efisiensi kerja yang memuaskan. Elton Mayo berpendapat bahwa rangsangan hadiah / uang tidak menyebabkan peningkatan kinerja pada karyawan, yang diutamakan yaitu karyawan yang merasa manajer ataupun atasannya memberikan perhatian yang cukup terhadap mereka yang dikenal dengan sebutan "*Hawthorne effect*". Selain itu, juga ditemukan pengaruh lingkungan sosial dalam kelompok yang lebih informal lebih besar pengaruhnya terhadap kinerja. Elton Mayo beryakinan terhadap konsepnya yang terkenal dengan "*Social man*" yaitu karyawan seharusnya dimotivasi oleh kebutuhan-kebutuhan sosial dalam hubungan yang lebih efektif daripada pengawasan ataupun pengendalian manajemen. Walaupun demikian ada beberapa kelemahan temuan Mayo yang dinyatakan oleh orang-orang yang beranggapan kepuasan karyawan bersifat kompleks, karena selain ditentukan oleh lingkungan social , juga oleh factor-faktor lainnya yaitu tingkat gaji, jenis pekerjaan, struktur dan kultur organisasi, hubungan karyawan manajemen dan lain-lain.

Teori human relations ini menekankan pada hubungan seseorang dengan lingkungannya. Menurut teori ini seseorang akan berprestasi baik,

jika ia diterima dan diakui baik dalam lingkungan pekerjaannya. Karyawan akan bekerja lebih keras apabila mereka yakin bahwa pihak manajemen memikirkan dan memberikan perhatian khusus kepada mereka. Dan, peranan aktif pihak manajemen dalam memelihara hubungan dengan bawahannya dapat membangkitkan kinerja kerja.

### **2.3.2 Konsep Kegiatan Employee Relations**

Peneliti menggunakan konsep kegiatan employee relations yang dikemukakan oleh Rosady Ruslan dalam buku Manajemen Public Relations & Media Komunikasi (2012: 271).

Menurut Rosady Ruslan kegiatan employee relations dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat dilaksanakan dalam meningkatkan kinerja sumber daya meliputi:

1. Program pendidikan dan pelatihan

Program pendidikan dan pelatihan dilaksanakan oleh perusahaan, dalam upaya meningkatkan keterampilan karyawan, wawasan kerja dan kualitas pemberian jasa pelayanan dan lain sebagainya.

2. Program motivasi

Program tersebut dikenal dengan istilah *Achievement Motivation Training* (AMT), di mana dalam pelatihan tersebut diharapkan dapat mempertemukan antara motivasi dan prestasi kerja serta

disiplin karyawan dengan harapan-harapan atau keinginan dari pihak perusahaan dalam mencapai produktivitas yang tinggi.

3. Program penghargaan

Program penghargaan yang dimaksudkan disini adalah upaya pihak perusahaan memberikan suatu penghargaan kepada para karyawan, baik yang berprestasi kerja maupun cukup lama masa pengabdian pekerjaan. Dalam hal ini, penghargaan yang diberikan itu akan menimbulkan loyalitas dan rasa memiliki (*sense of belonging*) yang tinggi terhadap perusahaan.

4. Program acara khusus

Yakni merupakan program khusus yang sengaja dirancang di luar bidang pekerjaan sehari-hari, misalnya dalam rangka event ulang tahun perusahaan, diadakan kegiatan keagamaan, olahraga, lomba dan hingga berpiknik bersama yang dihadiri oleh pimpinan dan semua para karyawannya. Kegiatan dan program tersebut dimaksudkan untuk menumbuhkan rasa keakraban bersama di antara sesama karyawan dan pimpinan.

5. Program media komunikasi internal

Program yang berupa buletin, news release dan majalah perusahaan / PR yang berisikan pesan, informasi, dan berita yang berkaitan dengan kegiatan antar karyawan atau perusahaan dan pimpinan.

### 2.3.3 Konsep Aspek-Aspek Kinerja Karyawan

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2007: 112) dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia (2007: 112) kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Malayu S.P Hasibuan (2007: 112) juga mengemukakan bahwa terdapat aspek-aspek yang dinilai dari kinerja karyawan, sebagai berikut:

1. Kesetiaan

Kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi, di dalam maupun di luar pekerjaannya.

2. Prestasi Kerja

Prestasi kerja dicerminkan oleh pencapaian / hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan.

3. Kejujuran

Kejujuran dicerminkan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya tidak menyalahgunakan wewenang yang dimiliki.

4. Kedisiplinan

Kedisiplinan dicerminkan karyawan dalam mematuhi peraturan-

peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang dibebankan kepadanya.

5. Kreativitas

Kreativitas dicerminkan karyawan dalam mengembangkan ketrampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

6. Kerjasama

Kerjasama dicerminkan dalam kemampuan karyawan berpartisipasi dengan karyawan lainnya, baik di dalam maupun di luar pekerjaan.

7. Kepemimpinan

Kepemimpinan dicerminkan dalam kemampuan karyawan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

8. Kepribadian

Kepribadian dicerminkan dari sikap, perilaku, dan kesan yang diperlihatkan karyawan.

9. Prakarsa

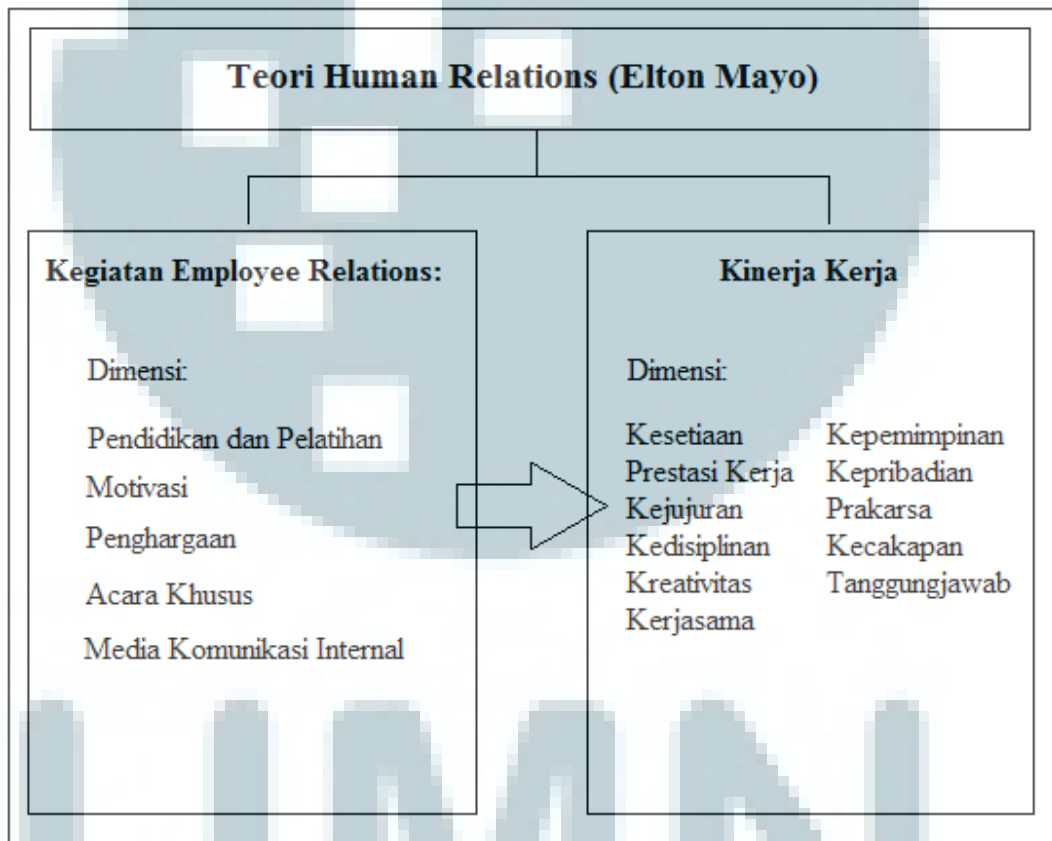
Prakarsa dicerminkan dalam kemampuan inisiatif berpikir karyawan untuk menganalisis, menilai, memberi alasan, dan membuat keputusan dalam situasi darurat.

10. Kecakapan

Kecakapan dicerminkan oleh kecerdasan karyawan dalam penyelesaian masalah.

#### 11. Tanggung jawab

Tanggung jawab dicerminkan perilaku karyawan dalam mempertanggung jawabkan hasil pekerjaannya.



Gambar 2.1. Operasionalisasi Konsep

## 2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah dugaan sementara yang dilandaskan dari kerangka konsep dan teori yang digunakan. Kemudian hipotesis akan diuji kebenarannya sesuai analisis data yang sesuai. Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis 1:

Ho: Tidak terdapat hubungan kegiatan employee relations (X) dengan kinerja karyawan (Y) PT Blueray Technology.

Ha: Terdapat hubungan kegiatan employee relations (X) terhadap kinerja karyawan (Y) PT Blueray Technology.

Hipotesis 2:

Ho: Tidak terdapat pengaruh kegiatan employee relations (X) terhadap kinerja karyawan (Y) PT Blueray Technology.

Ha: Terdapat pengaruh kegiatan employee relations (X) terhadap kinerja karyawan (Y) PT Blueray Technology.