

Analisis *Employee Relations* PT. Pertamina Patra Niaga Fuel Terminal (FT) Kotabaru Kalimantan Selatan

Maulidina Putri Nur*

Public Relations, Ilmu Komunikasi, Universitas Muhammadiyah Jakarta

Abstract: Communication activities in employee relations, aside from fostering a positive relationship between management and company employees, can also be directed towards motivating the employees. Employee relations assist in maintaining mutual understanding or cooperation between the organization and its public through communication channels both internally and externally. This research aims to investigate communication, team activities, commitment, well-being, and involvement at PT. Pertamina Patra Niaga FT Kotabaru. The research method employed is quantitative descriptive. Data collection technique utilized in this research is interviews. There are three informants in this study, namely the FT Kotabaru Supervisor, FT Kotabaru Supervisor's Secretary, and FT Kotabaru Sales Service Staff. The types and sources of data in this research are primary and secondary data. The research findings reveal that employee relations at PT. Pertamina Patra Niaga FT Kotabaru yield satisfactory and effective results. The employee relations conducted by PT. Pertamina Patra Niaga FT Kotabaru in South Kalimantan meet various components including communication, team activities, commitment, well-being, and involvement.

Article History:

Received: 11-12-2023

Accepted: 21-12-2023

Keywords:

Employee Relations, Pertamina, FT Kobabaru

Pendahuluan

Dari awal pendiriannya hingga saat ini, perusahaan tidak dapat menghindari interaksi yang intens dengan berbagai pihak. Hubungan yang terbentuk di dalam perusahaan, baik secara resmi maupun tidak resmi, memiliki dampak yang signifikan pada operasional perusahaan tersebut. Interaksi ini tidak terbatas pada komunikasi internal perusahaan saja, tetapi juga melibatkan hubungan dengan publik eksternal. Oleh karena itu, perusahaan terus berhubungan dengan publik di luar organisasi secara terus-menerus. Peran komunikasi internal menjadi strategis karena perusahaan tidak hanya bertujuan untuk memenuhi kepentingan internal, tetapi juga memperhatikan kebutuhan masyarakat luas di luar organisasi.

Ketika komunikasi internal berjalan lancar, akan memberikan kepuasan kepada semua anggota internal perusahaan. Kepuasan ini akan mendorong karyawan untuk melakukan tugasnya dengan baik, yang pada gilirannya akan menghasilkan kinerja optimal dan produk berkualitas atau pelayanan unggul yang memuaskan semua pihak terkait. Komunikasi internal dalam perusahaan sering disebut sebagai komunikasi organisasi. Banyak pandangan dari para ahli mengenai komunikasi organisasi yang dapat ditemukan, di mana penciptaan pesan, penafsiran, dan pengelolaan kegiatan oleh anggota organisasi merupakan aspek penting dari komunikasi organisasi.

Organisasi, baik dalam skala kecil, menengah, maupun besar, selalu memerlukan komunikasi aktif untuk mendorong partisipasi publik dalam pengembangan operasionalnya. Manajemen aktivitas komunikasi menjadi tugas utama praktisi komunikasi. Bagian dalam perusahaan yang sering bertanggung jawab atas pengelolaan aktivitas komunikasi adalah bagian hubungan masyarakat (public relations). Meskipun dalam praktiknya, hubungan masyarakat akan berkoordinasi dan bekerja sama dengan bagian lain dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui aktivitas komunikasi. Dengan demikian, hubungan masyarakat menjadi bagian krusial dalam mengelola dan bertanggung jawab atas keberhasilan atau kegagalan komunikasi organisasi. Salah satu tugas utama hubungan masyarakat adalah membangun hubungan yang baik dengan karyawan dan melakukan aktivitas untuk meningkatkan motivasi kinerja mereka. Selain itu, tugas lain dari hubungan masyarakat adalah membangun citra yang positif terhadap publik internal, yaitu karyawan. Hubungan masyarakat merupakan fungsi manajemen yang berfokus pada interaksi jangka panjang antara organisasi dan publik terkait untuk menciptakan saling pengertian yang menguntungkan dan goodwill.

Melalui hubungan masyarakat, manajemen organisasi melakukan aktivitas komunikasi kepada berbagai publik, termasuk karyawan, manajemen, masyarakat sekitar, dan konsumen. Semua informasi yang terkait dengan keberadaan dan operasional organisasi mengalir melalui hubungan masyarakat. Dalam peran ini, hubungan masyarakat dianggap penting sebagai jembatan antara organisasi dan publik. Melalui hubungan masyarakat, manajemen dapat menerima dan mengelola informasi untuk mengambil keputusan strategis dalam pengembangan perusahaan. Dalam prakteknya, hubungan masyarakat dalam organisasi biasanya terbagi menjadi dua bagian yaitu hubungan masyarakat internal dan hubungan masyarakat eksternal. Kedua bagian tersebut memiliki fungsi dasar yang sama tetapi berbeda dalam hal publik yang menjadi sasarannya. Hubungan masyarakat internal berfokus pada komunikasi dengan publik yang berada di dalam organisasi, yang sering menjadi dasar pemahaman tentang komunikasi organisasi.

Untuk mencapai tujuan, organisasi membutuhkan dukungan dari semua pihak, termasuk pimpinan dan karyawan. Organisasi harus menciptakan lingkungan yang mendukung di mana pemimpin dapat bekerja sama dengan karyawan untuk mengarahkan tujuan organisasi secara efektif, sehingga karyawan merasa terlibat dalam tujuan bersama. Membangun hubungan dan komunikasi yang baik penting untuk menciptakan harmoni di antara pegawai, yang dapat mengarahkan karyawan dengan kesadaran dan tanggung jawab yang tinggi terhadap organisasi. Hal ini juga membantu menyelesaikan konflik antar pegawai, yang pada akhirnya akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi.

Morissan (2010:188) mengemukakan bahwa perusahaan dapat berkomunikasi dengan karyawannya melalui kegiatan *employee relations*. Selain bertujuan untuk membina hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan, kegiatan *employee relations* juga bisa difokuskan sebagai upaya untuk meningkatkan motivasi karyawan. Melalui program *employee relations*, semua masalah yang berkaitan dengan hubungan kerja dan kepegawaian dibahas dan diselesaikan untuk kepentingan PT. Pertamina Patra Niaga FT Kotabaru di Kalimantan Selatan. Pedoman kerja dan etika digunakan dalam berkolaborasi dengan seluruh karyawan demi kepentingan bersama. *Employee relations*, yang merupakan bagian dari fungsi kehumasan, dimulai dari penataan organisasi internal hingga pembangunan citra perusahaan. Secara operasional, *employee relations* adalah bagian khusus dari manajemen yang membantu menjaga disiplin dan kerjasama melalui saluran komunikasi internal dan eksternal, serta mengidentifikasi serta menanggapi opini publik terhadap kebijakan yang

diimplementasikan oleh organisasi tersebut. Ini juga membantu fungsi manajemen dalam menjaga dan meningkatkan reputasi perusahaan.

Program *employee relations* sangat penting bagi perusahaan karena dapat memperkuat hubungan antara karyawan dan perusahaan serta meningkatkan motivasi kerja karyawan. Hubungan dan komunikasi yang baik di antara karyawan merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja. Dengan adanya program *employee relations*, diharapkan dapat menghasilkan dampak positif di mana karyawan merasa dihargai dan diperhatikan oleh manajemen perusahaan. Hal ini diharapkan dapat memunculkan rasa memiliki, motivasi, kreativitas, dan keinginan untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi. (Ruslan, 2010:272-273).

Mencapai dan menjaga keadaan ideal dalam hubungan antara manajemen dan karyawan tidak selalu mudah dan seringkali dihadapi dengan berbagai tantangan. Tidak semua karyawan selalu memenuhi harapan, dan terkadang konflik serta faktor lainnya mengganggu dinamika kelompok kerja. Selain itu, terdapat juga undang-undang dan masalah kepatuhan yang perlu diperhatikan, serta situasi di mana manajer dan penyelia mungkin tidak selalu efektif dalam mengatasi permasalahan. Lingkungan hubungan perburuhan bersifat dinamis, dan meskipun manajer dan supervisor cenderung untuk memimpin dengan menekankan sisi positifnya, penting bagi karyawan juga untuk memahami tanggung jawab yang mereka emban dan mampu mengatasi hambatan-hambatan yang muncul. Modul hubungan ketenagakerjaan akan menitikberatkan pada hal-hal yang perlu diketahui dan dilakukan oleh para manajer dan supervisor, terutama ketika menghadapi masalah kinerja.

Tabel 1. Wilayah Kerja

No	Wilayah Kerja
1.	Kalimantan Utara – FTT arakan – FT Jobber Berau
2.	Kalimantan Barat – FT Pontianak – FT Jobber Ketapang
3.	Kalimantan Selatan – IT Banjarmasin – FT Kotabaru
4.	Kalimantan Timur – FT Samarinda – FT Pulang Pisau
5.	Kalimantan Tengah – FT Sampit – FT Pangkalanbun

Kinerja karyawan di PT. Pertamina Patra Niaga FT Kotabaru Kalimantan Selatan memiliki peranan yang sangat penting dalam menjaga kontinuitas dan keberlangsungan operasional perusahaan. Evaluasi kinerja karyawan tidak hanya menjadi indikator utama bagi pengambilan keputusan yang efektif dan efisien di perusahaan, tetapi juga memengaruhi reputasi dan daya saing perusahaan dalam industri. Oleh karena itu, masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan di PT. Pertamina Patra Niaga FT Kotabaru harus diperhatikan dengan serius, karena dapat berdampak pada keseluruhan kualitas perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang terkait langsung dengan tenaga kerja maupun dengan lingkungan kerja di perusahaan, dan salah satu faktor kunci yang memengaruhi kinerja tersebut adalah *Employee Relations*.

PT. Pertamina Patra Niaga FT Kotabaru Kalimantan Selatan menekankan pentingnya kinerja karyawan dalam menjaga kelangsungan dan eksistensi perusahaan. *Employee Relations* di perusahaan tersebut memiliki peran krusial dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, dengan fokus pada komunikasi yang mencakup aspek pikiran, perasaan,

dan kerja sama. Program *employee relations* tidak hanya bertujuan untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis, tetapi juga untuk memotivasi karyawan dan meningkatkan produktivitas mereka. Karyawan diharapkan memiliki keterikatan emosional yang baik dengan pekerjaan dan perusahaan, yang merupakan indikator keberhasilan hubungan antara karyawan dengan perusahaan. Kegiatan *employee relations* seperti acara hiburan dan pelatihan dilaksanakan untuk mengatasi kejenuhan, meningkatkan motivasi, dan mempererat hubungan antara karyawan dan perusahaan. Public Relations memainkan peran penting dalam merancang dan melaksanakan program *employee relations*, yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan bagi karyawan. Program-program tersebut dikelola dengan baik oleh pihak yang kompeten, sebagai wujud kepedulian perusahaan terhadap kesejahteraan dan motivasi karyawan.

Tinjauan Pustaka

Public Relations

Griswold menjelaskan bahwa Public Relations adalah fungsi manajemen yang melakukan evaluasi terhadap sikap publik, mengidentifikasi kebijakan dan prosedur suatu organisasi yang berkaitan dengan kepentingan publik, serta merencanakan dan melaksanakan program tindakan untuk mencapai pemahaman dan penerimaan publik. (Soemirat & Ardianto, 2017).

Dozier & Broom mengklasifikasikan peran praktisi *public relations* dalam organisasi menjadi empat kategori. Pertama, sebagai Penasehat Ahli (*Expert Prescriber*), praktisi PR berperan sebagai pakar yang memberikan saran kepada manajemen untuk mengatasi masalah *public relations*. Kedua, sebagai Fasilitator Komunikasi (*Communication Facilitator*), mereka bertindak sebagai mediator antara manajemen dan publik untuk memfasilitasi komunikasi yang efektif. Ketiga, sebagai Fasilitator Proses Pemecah Masalah (*Problem Solving Process Facilitator*), praktisi PR menjadi bagian dari tim manajemen dalam mengatasi krisis dengan melibatkan berbagai departemen dan keahlian. Keempat, sebagai Teknisi Komunikasi (*Communication Technician*), mereka menyediakan layanan teknis komunikasi dalam organisasi, seperti menjadi jurnalis internal yang fokus pada aspek teknis komunikasi (Ruslan, 2016).

Menurut Cutlip, Center, dan Broom, fungsi public relations dapat dibagi menjadi tiga aspek utama. Pertama, memelihara komunikasi yang harmonis antara perusahaan dan publiknya melalui praktik komunikasi dua arah yang memungkinkan pertukaran informasi antara perusahaan dan publik, serta memfasilitasi penyaluran opini publik kepada perusahaan. Kedua, melayani kepentingan publik dengan baik, di mana public relations mendukung aktivitas manajemen dalam mencapai tujuan organisasi dengan memberikan layanan kepada publik dan memberikan nasehat kepada pimpinan organisasi. Ketiga, memelihara perilaku dan moralitas perusahaan dengan baik, dengan fokus pada pembentukan program yang memastikan perilaku publik internal selaras dengan visi organisasi. *Public relations* menegaskan bahwa setiap individu dalam organisasi memiliki potensi untuk mempengaruhi citra organisasi, baik secara positif maupun negatif (Rochmaniah, 2021:7).

Community relations, sebagai bagian dari *corporate social responsibility* (CSR), bertujuan untuk meningkatkan ekonomi, kualitas hidup karyawan, keluarga, serta komunitas lokal dan masyarakat luas. Tujuannya adalah memberikan informasi kepada komunitas mengenai kebijaksanaan, kegiatan, dan masalah organisasi atau perusahaan, memberikan penjelasan atau tanggapan terhadap pertanyaan atau reaksi negatif dari masyarakat sekitar, memberikan bantuan kepada lingkungan melalui organisasi/perusahaan setempat, bekerjasama dengan

sekolah dan perguruan tinggi dalam menyediakan bahan pendidikan serta fasilitasnya, mendukung program-program kesehatan, dan mendukung kegiatan olahraga, budaya, dan kreatif. Dari perspektif perusahaan, kegiatan *community relations* membawa beberapa manfaat, termasuk menghindari reputasi negatif akibat perusakan lingkungan, membentuk kerangka kerja etis yang kuat untuk menghadapi masalah sosial, mendapatkan rasa hormat dari kelompok masyarakat yang membutuhkan, serta memastikan operasi perusahaan berjalan lancar tanpa gangguan lingkungan sekitarnya. Selain itu, *community relations* merupakan bagian penting dari *public relations* yang bertugas menangani hubungan dengan masyarakat sekitar perusahaan, yang memiliki kepentingan dan perhatian yang sama terhadap perusahaan.

Employee Relations

Komunikasi karyawan, atau *employee relations*, merupakan upaya praktisi *public relations* (PR) untuk memfasilitasi komunikasi efektif antara karyawan, antara karyawan dan manajemen, sepanjang dari awal masuk hingga keluar dari organisasi. Frank Jefkins mengemukakan bahwa hubungan publik internal ini sama pentingnya dengan hubungan dengan masyarakat eksternal, karena keduanya dianggap memiliki arti yang sama dan saling terkait. Kualitas hubungan kepegawaian dipengaruhi oleh efektivitas komunikasi internal antar karyawan dan antara karyawan dengan manajemen. Dalam mencapai tujuan perusahaan, penting bagi perusahaan untuk membangun keselarasan dan semangat kerja sama melalui komunikasi yang baik antara manajemen dan karyawan. Melalui kegiatan *employee relations*, diharapkan dapat menghasilkan dampak positif, seperti membuat karyawan merasa dihargai dan diperhatikan oleh pimpinan perusahaan, menciptakan rasa memiliki, motivasi, kreativitas, dan dorongan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal. Selain itu, upaya ini juga diharapkan dapat mengurangi dampak negatif terhadap manajemen perusahaan, seperti munculnya rasa jenuh dan kebosanan di kalangan karyawan (Ruslan, 2016:271).

Public Relations (PR) diharapkan untuk menjalin komunikasi langsung dengan para karyawan dan secara terus-menerus melakukan kontak pribadi untuk memahami sikap, pendapat, hambatan, keinginan, harapan, dan perasaan mereka. Tujuannya adalah untuk menciptakan saling pengertian, pemahaman, kepercayaan, dan meningkatkan citra perusahaan. PR perlu memahami segala hal yang berkaitan dengan kepentingan dan kebutuhan individu, kelompok, maupun organisasi karyawan. Praktisi PR harus memperlakukan setiap karyawan dengan sikap yang sama tanpa membedakan tingkat, pendidikan, dan lainnya. Hubungan yang baik dengan karyawan dianggap penting karena mereka merupakan bagian terbesar dalam organisasi dan dianggap sebagai ujung tombak perusahaan. Melalui hubungan ini, karyawan memiliki saluran untuk menyampaikan keinginan, harapan, dan kebutuhan mereka.

Metode

Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif, yaitu suatu penelitian yang diupayakan untuk mengamati, fenomena atau permasalahan secara sistematis dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat objek tertentu. Metode penelitian yang akan berisi data untuk memberikan gambaran penyajian laporan. Data tersebut mungkin berasal dari naskah wawancara, foto, catatan pribadi, dokumen pribadi atau resmi dan lainnya.

Metode deskriptif kualitatif, menurut Sugiyono, adalah suatu pendekatan penelitian yang mendasarkan pada filsafat *positivisme*. Metode ini digunakan untuk mengkaji kondisi objek secara alamiah, berbeda dengan eksperimen. Dalam metode ini, peneliti berperan

sebagai instrumen utama, dan teknik pengumpulan data dilakukan melalui triangulasi. Analisis data dalam penelitian kualitatif deskriptif bersifat induktif dan kualitatif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menggambarkan, menjelaskan, dan menjawab secara rinci permasalahan yang diteliti dengan mempelajari individu, kelompok, atau kejadian secara menyeluruh (Sugiyono, 2015).

Hasil dan Pembahasan

PT. Pertamina Patra Niaga (Persero) adalah sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang merupakan anak perusahaan dari PT Pertamina (Persero). Perusahaan ini didirikan oleh Pertamina untuk mengelola dan mengembangkan kegiatan usaha di sektor hilir industri minyak dan gas bumi (MIGAS) di Indonesia, sebagaimana yang diatur dalam Pasal 1 Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2001 tentang Minyak dan Gas Bumi. PT Pertamina Patra Niaga FT Kotabaru Kalimantan Selatan memiliki beragam pemangku kepentingan, seperti investor, konsumen, media, masyarakat umum, dan karyawan, yang semuanya merupakan aspek penting bagi kelangsungan perusahaan. Hubungan perusahaan dengan para pemangku kepentingan ini dijaga dan dipelihara, terutama dengan karyawan, melalui konsep *employee relations* yang bertujuan untuk memastikan komunikasi internal perusahaan berjalan secara optimal. Keseluruhan komunikasi dan hubungan di dalam perusahaan dapat berfungsi dengan baik apabila *employee relations* dikelola dengan baik, sehingga memungkinkan terbentuknya hubungan yang harmonis di lingkungan kerja. Hal ini menuntut adanya komunikasi yang baik, promosi aktivitas tim di tempat kerja, komitmen, kesejahteraan, dan keterlibatan dari seluruh karyawan perusahaan.

PT. Pertamina Patra Niaga FT Kotabaru Kalimantan Selatan, aktivitas *employee relations* diselaraskan dengan nilai-nilai perusahaan sebagai bagian dari upaya untuk memperkuat internalisasi nilai-nilai tersebut di kalangan karyawan. Perusahaan mengakui pentingnya karyawan sebagai aset utama yang vital dalam kemajuan dan kelancaran operasional. Oleh karena itu, menjalin hubungan yang baik dengan karyawan melalui program *employee relations* dianggap sangat penting untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja. Program-program tersebut dirancang untuk memberikan dorongan motivasi kepada karyawan, dengan tujuan utama meningkatkan kinerja dan kualitas kerja mereka. Melalui penerapan program *employee relations*, PT. Pertamina Patra Niaga FT Kotabaru Kalimantan Selatan telah berhasil menjalankan perannya sebagai fasilitator komunikasi internal yang efektif, yang membantu memotivasi karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan positif.

PT. Pertamina Patra Niaga FT Kotabaru Kalimantan Selatan memiliki rutinitas komunikasi yang dimulai dengan morning briefing setiap Senin dan Kamis pagi, di mana hasil dan perkembangan kinerja sebelumnya dibahas secara umum. Selain itu, perencanaan dilakukan melalui pertemuan khusus per divisi atau perwakilan kepala divisi. Komunikasi yang berlangsung secara langsung melatih karyawan untuk berbicara di depan publik. Komunikasi mendadak juga sering terjadi, dengan setiap divisi memiliki grup WhatsApp sendiri dan zoom meeting jika diperlukan, terutama karena adanya sistem kerja shift di perusahaan. Berdasarkan teori oleh Chitra & Shanti (2017), komunikasi merupakan faktor kunci dalam membangun hubungan yang baik antara karyawan dan atasan. Suatu perusahaan dianggap sehat jika tujuannya dapat dikomunikasikan dengan jelas kepada semua orang dan memberikan manfaat yang besar melalui komunikasi yang efektif.

PT. Pertamina Patra Niaga FT Kotabaru Kalimantan Selatan aktif dalam mengadakan berbagai aktivitas tim untuk memotivasi karyawan dan mengurangi kebosanan dalam

bekerja, yang dipantau oleh supervisor setiap aktivitasnya. Melalui kegiatan tim ini, komunikasi di perusahaan tersebut berjalan lancar, didukung oleh pelatihan yang sesuai dengan pekerjaan dan acara family gathering tahunan yang dinanti-nantikan oleh karyawan untuk bersantai bersama keluarga dan rekan kerja. Turnamen olahraga juga diadakan untuk mempererat silaturahmi antar karyawan dengan mengutamakan sportivitas, sambil memperhatikan aspek kesehatan karyawan. Dalam konteks ini, mendorong aktivitas tim di perusahaan bertujuan untuk membangun budaya kerja sama, semangat, diskusi yang sehat, kepercayaan, dan berbagi pengetahuan, sesuai dengan teori yang diuraikan oleh Chitra & Shanti (2017). PT. Pertamina Patra Niaga FT Kotabaru Kalimantan Selatan menegaskan bahwa semua divisi di perusahaan memiliki peran yang sama, yang mencerminkan budaya kerja bersama tanpa diskriminasi, sehingga menegaskan bahwa setiap pekerjaan dilakukan secara kolaboratif.

PT. Pertamina Patra Niaga FT Kotabaru Kalimantan Selatan mengupayakan untuk mempertahankan karyawannya, terutama yang memiliki prestasi tinggi, dengan memberikan program kesejahteraan yang mencakup berbagai aspek finansial dan nonfinansial, seperti pembayaran upah pada waktu tidak kerja, perlindungan ekonomi, dan pelayanan karyawan. Program kesejahteraan tersebut, termasuk gaji pokok, THR, Triwulan, dan reward lainnya, menjadi motivasi bagi karyawan untuk bekerja dengan baik sesuai tujuan perusahaan. Selain itu, pengadaan kegiatan olahraga, asuransi kesehatan, dan asuransi ketenagakerjaan juga memberikan rasa dihargai dan dibutuhkan bagi karyawan. Upaya perusahaan dalam memperhatikan kesehatan karyawan, seperti rutin mengadakan olahraga setiap Jumat pagi dan menyediakan fasilitas kerja yang lengkap, menjadi faktor penunjang kesejahteraan karyawan. Melalui pendekatan kesejahteraan lingkungan kerja, PT. Pertamina Patra Niaga FT Kotabaru Kalimantan Selatan menciptakan lingkungan yang nyaman dan mendukung, sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Chitra & Shanti (2017), yang berimplikasi pada motivasi karyawan untuk memberikan hasil kinerja yang lebih baik. Ini merupakan upaya perusahaan dalam memberikan apresiasi kepada karyawan yang berkontribusi secara adil, menciptakan hubungan timbal balik yang positif antara perusahaan dan karyawannya.

Pemberian peran kepada karyawan melalui tugas pokoknya masing-masing mendorong tumbuhnya rasa tanggung jawab dan memiliki terhadap perusahaan. Keterlibatan karyawan dalam berbagai kesempatan dan tugas pekerjaan menunjukkan kesediaan mereka untuk mengabdikan potensi yang dimiliki, yang secara psikologis mempengaruhi hubungan mereka dengan atasan. Di PT. Pertamina Patra Niaga FT Kotabaru Kalimantan Selatan, keterlibatan karyawan merupakan penunjang utama dalam mencapai visi dan misi perusahaan. Kerja sama dan inisiatif karyawan dalam membantu rekan kerja dan menyelesaikan tugas pimpinan menciptakan lingkungan yang nyaman dan aman, sehingga loyalitas karyawan terhadap perusahaan meningkat. Kondisi psikologis karyawan yang merasa senang dan bahagia juga memperkuat keterlibatan mereka secara langsung. Hal ini menggambarkan bahwa budaya perusahaan dan lingkungan kerja yang nyaman memiliki dampak positif pada keterlibatan karyawan. Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Chitra & Shanti (2017), keterlibatan karyawan dianggap sebagai kunci keberhasilan perusahaan, di mana setiap kontribusi karyawan harus dihargai sebagai upaya yang membantu mencapai tujuan perusahaan dengan memperlakukan karyawan dengan hormat.

Simpulan

Employee relations di PT. Pertamina Patra Niaga FT Kotabaru telah membawa hasil yang positif dan efektif, dengan memenuhi berbagai komponen yang penting dalam menjaga hubungan antara perusahaan dan karyawan. Pertama, komunikasi di perusahaan ini terjalin secara intensif melalui forum diskusi harian dan mingguan, seperti morning briefing, yang memungkinkan interaksi langsung antara pimpinan dan karyawan. Kedua, aktivitas tim rutin menjadi fokus perhatian, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan mempererat hubungan antar karyawan. Ketiga, adanya komitmen yang jelas melalui kebijakan kontrak kerja membantu karyawan memahami tanggung jawab masing-masing sesuai jabatan. Selanjutnya, kesejahteraan karyawan di PT. Pertamina Patra Niaga FT Kotabaru diwujudkan melalui fasilitas kerja lengkap, asuransi kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan, serta bonus triwulan dan reward dalam kegiatan tertentu. Terakhir, keterlibatan karyawan dianggap penting dalam mencapai tujuan perusahaan, didukung oleh lingkungan kerja yang aman dan nyaman serta kegiatan hiburan yang disediakan perusahaan untuk mencegah kebosanan di tempat kerja. Semua ini mencerminkan komitmen perusahaan untuk memastikan kesejahteraan dan keterlibatan karyawan dalam mencapai kesuksesan bersama.

Referensi

- Morissan, M. A. (2017). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Kencana.
- Soemirat, E., & Ardianto, E. (2017). *Dasar-Dasar Public Relations*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Ruslan, R. (2016). *Manajemen Public Relations dan Media Komunikasi: Konsep dan Aplikasi*. Acta Diurna. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.