

LAMPIRAN

Lampiran 1 Guide interview

Teori/konsep	Indikator	Elemen	Instrumen
1. Public Relations	Peran PR	<ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="648 430 900 498">- Fasilitator komunikasi <li data-bbox="648 658 900 726">- Teknisi komunikasi <li data-bbox="648 1238 900 1306">- Fasilitator pemecah masalah <li data-bbox="648 1505 900 1572">- Penasehat Ahli 	<ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="913 430 1230 614">- Bagaimana peran PR Vapeboss dalam membangun hubungan antar karyawan? <li data-bbox="913 658 1230 880">- Bagaimana PR Vapeboss mengemas pesan yang akan disampaikan kepada karyawan, mengenai kebijakan organisasi? <li data-bbox="913 929 1230 1151">- Media komunikasi apa yang digunakan oleh PR vapeboss untuk berkomunikasi dengan karyawan perusahaan? <li data-bbox="913 1238 1230 1460">- Bagaimana PR Vapeboss dalam melakukan manajemen krisis yang terjadi di dalam perusahaan? <li data-bbox="913 1508 1230 1692">- Bagaimana PR Vapeboss dalam memberikan saran atau masukan kepada karyawan?

<p>2. Komunikasi Organisasi</p>	<p>Fungsi PR</p> <p>3 Arus Komunikasi Organisasi</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mencapai tujuan perusahaan melalui menunjang seluruh kegiatan manajemen - Mewujudkan komunikasi secara dua arah dan terjadi timbal balik antara publik internal ataupun eksternal dengan perusahaan. - Menyalurkan opini-opini publik internal ataupun eksternal yang ditujukan kepada pimpinan perusahaan. - Membangun hubungan yang harmonis antara pimpinan perusahaan dengan publik internal ataupun eksternal. - Downward Communication 	<ul style="list-style-type: none"> - Bagaimana PR Vapeboss dalam membantu menyusun kebijakan perusahaan? - Bagaimana PR Vapeboss dalam menciptakan komunikasi dua arah dengan karyawan atau konsumen agar menciptakan timbal balik bagi perusahaan? - Bagaimana PR Vapeboss dalam menyampaikan masukan dan saran karyawan kepada pimpinan perusahaan? - Dalam membina hubungan yang harmonis antara karyawan dengan pimpinan perusahaan, strategi apa yang dilakukan oleh PR Vapeboss? - Bagaimana komunikasi yang terjalin antara pimpinan perusahaan
---------------------------------	--	--	---

<p>3. Employee relations</p>	<p>Strategi employee relations</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Upward Communication - Horizontal communications - Perencanaan 	<p>dengan karyawan perusahaan?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Media apa yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan dalam menyampaikan pendapat dan masukan yang ditujukan untuk pimpinan manajemen perusahaan? - Bagaimana komunikasi yang terjalin antar sesama karyawan di perusahaan? - Bagaimana tanggapan kebijakan perusahaan mengenai employee relations? - Apakah perusahaan Vapeboss menerapkan 5 program employee relations? - Sebelum program employee relation diterapkan, bagaimana proses perancangan program tersebut?
------------------------------	------------------------------------	--	---

		- Pengelolaan	- Bagaimana public relations Vapeboss menyesuaikan program employee relations dengan SDA dalam perusahaan?
		- Pengawasan	- Bagaimana upaya public relations Vapeboss dalam melakukan tahap monitoring atau pengawasan dalam strategi employee relations?
		- Evaluasi	- Bagaimana tahap evaluasi yang dilakukan oleh public relations dalam strategi employee relations?
		- pengembangan	- Bagaimana tahap pengembangan dalam strategi employee relations?
	5 Program Employee Relations	- Program Pendidikan dan training	- Program Pendidikan/Training seperti apa yang diterapkan oleh Vapeboss kepada setiap karyawan?

		<ul style="list-style-type: none"> - Program motivasi kerja berprestasi 	<ul style="list-style-type: none"> - Kapan dilaksanakannya program tersebut? - Program motivasi kerja berprestasi seperti apa yang diterapkan oleh Vapeboss kepada setiap karyawan?
		<ul style="list-style-type: none"> - Program penghargaan 	<ul style="list-style-type: none"> - Kapan dilaksanakannya program tersebut? - Program penghargaan seperti apa yang diterapkan oleh Vapeboss kepada setiap karyawan?
		<ul style="list-style-type: none"> - Program acara khusus 	<ul style="list-style-type: none"> - Program acara khusus seperti apa yang diterapkan oleh Vapeboss kepada setiap karyawan? - Kapan dilaksanakannya program tersebut?
		<ul style="list-style-type: none"> - Program komunikasi internal 	<ul style="list-style-type: none"> - Program komunikasi internal seperti apa yang diterapkan oleh Vapeboss kepada setiap karyawan?

4. Produktivitas			<ul style="list-style-type: none"> - Target atau output apa yang ingin dicapai setelah program employee relations diterapkan? - Dari penerapan strategi employee relations yang sudah di terapkan, bagaimana pengaruh strategi tersebut terhadap produktivitas karyawan? - Apa yang menjadi patokan untuk mengukur tingkat produktivitas karyawan dalam perusahaan?
------------------	--	--	--

Lampiran 2 Transkrip wawancara 1

Narasumber: Muhammad Chavelier Indraputra Prabowo

Jabatan/Posisi: *public relations*

Masa Kerja: 3 tahun

Tanggal: 27 Mei 2023

1. Bagaimana peran PR Vapeboss dalam membangun hubungan antar karyawan?

Peran PR ya kalau mau dibilang penting ya penting pastinya ya, contoh kayak gini lah kita sebagai PR untuk menyambung antara komunikasi dari karyawan ke perusahaan hal itu bukan menjadi sebuah kapasitas untuk karyawan juga untuk menyelesaikan satu suatu masalah dan pengambilan keputusan dalam perusahaan itu gunanya PR itu juga untuk itu

2. Bagaimana PR Vapeboss mengemas pesan yang akan disampaikan kepada karyawan mengenai kebijakan dan peraturan organisasi?

Mengemas pesan contoh pesan tentang SOP perusahaan, semisal ada beberapa case ada contoh orang beli buy one get one, kita di sop-kan kita udah ada buy one get one itu rulesnya seperti apa, nah itu kalau seandainya ketemu case yang bisa diselesaikan secara oleh humas itu saya disitu. Namun kalau ada ketemu case yang diluar kuasa humas harus kita infokan kepada, yang pertama ke operasional manager atau mungkin langsung ke owner, itu kita bisa sampaikan mengemasnya gimana. Intinya mengemas pesan tergantung dulu casenya seperti apa, imbasnya kemana, sama tetep pas kita naikkan ke atas tuh tetep ada solusinya dari kita juga, baru setelah itu dari atas keputusannya gimana kita turunkan lagi ke Vaporista maupun tim yang ada di bawah.

3. Media komunikasi apa yang digunakan oleh PR vapeboss untuk berkomunikasi dengan karyawan perusahaan?

Nah nanti kalau seandainya nggak bisa diselesaikan lewat WhatsApp, biasanya kita telepon dulu tapi, kalau lewat telepon nggak bisa juga kita panggil ke kantor atau nggak kita yang langsung ke lapangan. Kalau nggak bisa langsung ke lapangan contohnya, kita punya beberapa cabang yang ada di luar kota seperti Jakarta, Pacitan dan sebagainya, kita turunkan spv kita yang di-lapangan gitu.

4. Bagaimana PR Vapeboss dalam melakukan manajemen krisis (kenyamanan umum yang terganggu, kerugian finansial, serta kerugian reputasi) yang terjadi di dalam perusahaan?

PR Vapeboss dalam melakukan manajemen krisis misalnya saja untuk reputasi, kalau reputasi selama ini alhamdulillah kita kan belum pernah ya. Kalau finansial itu contoh seperti, bisa kita bilang paling gampang maintenance lah. Tiba-tiba contoh ada bencana alam kejatuhan pohon, neon box ketabrak, itu ya kita mengatasinya gimana, pertama kita lihat dulu kesalahannya dari siapa? Internal kah? Eksternal kah? Kalau internal, kita tanyakan dulu case-nya gimana. Kalau internal sudah diidentifikasi, untuk pihak yang merusak maupun yang merugikan itu harus bertanggung jawab. Kalau eksternal ya kita pasti ganti, soalnya kita nggak mungkin membebaskan kesalahan yang tidak dilakukan sama karyawan kita. Kecuali krisisnya tuh kayak krisis fraud, contoh fraud itu penggelapan, pencurian, manipulasi data. Kalau sampai fraud, mencuri dan membocorkan data ya kita urus ke kepolisian, lalu kita phk.

5. Bagaimana PR Vapeboss dalam memberikan saran atau masukan untuk karyawan dan pimpinan?

Memberi masukan ya kita masukkannya seperti biasanya, orang memberi masukan sih. Casenya seperti apa, kita solusinya seperti ini.

6. Media apa yang digunakan dalam menyampaikan saran dan masukan?

Media ya tergantung dilihat dari kita bilang itu kompleksitasnya bisa melalui WhatsApp bisa juga secara langsung. Misal karyawan melapor ada orang, temennya pak pak bos datang mau minta diskon gimana? Itu nanti kita kasih dan kita tirnya, nah kecuali pak ini ada orang pajak datang, pak ada pak pemda datang, ya itu tak arahkan ke kantor orangnya.

7. Bagaimana PR Vapeboss dalam membantu menyusun kebijakan perusahaan?

Dalam menyusun kebijakan kita kan punya sop, kita pakainya per-semester. Nah untuk sop yang kita ganti di setiap semesternya itu ada contoh kayak, kita sebelumnya belum pernah punya sop yang mengatur ibu hamil. Karena dari dulu karyawan kita banyak yang laki-laki. Nah kebetulan ini sekarang kita punya vaporista uhamil, nah kita harus bikin nih cutinya berapa lama dan sebagainya. Itu kita lihatnya karena kita masih startup, jadi kita masih trial and error. Kalau masih error atau keberatan atau kurang cocok di lapangan, karena satu peraturan itu bisa nggak cocok di-toko a b c tapi cocok di d e f, ya itu selalu ada evaluasi. Dalam menyusun kebijakan kalau nanyain karyawan satu-satu kita nggak mungkin ya. Karena karyawan kita udah di

angka ratusan, tapi meskipun gitu kita punya manajemen yang mewakili karyawan tersebut. contohnya di vaporista tim lapangan kita punya supervisor lapangan, di admin kita punya supervisor, dan sebagainya. Nanti mereka yang akan tanya naik dari bawah mengumpulkan data, kumpul ditengah meeting besar, nah itu kita akan menentukan kebijakan.

8. Bagaimana PR Vapeboss dalam menciptakan komunikasi dua arah dengan karyawan agar menciptakan timbal balik bagi perusahaan?

Untuk menciptakan timbal balik, kita setiap bulan punya namanya training, nah training itu selain kita mengajarkan ilmu baru, kita juga menanyakan case sama kendala apa yang terjadi di toko. Nah setelah ada training kita punya brunch, nah itu setiap bulan ada. Semua vaporista, semua karyawan wajib datang lalu kita ngobrol besar.

9. Bagaimana PR Vapeboss dalam menyampaikan masukan dan saran karyawan kepada pimpinan perusahaan?

Untuk menyampaikan masukan atau saran karyawan kita pasti menyampaikannya secara terbuka maksudnya kita nggak ada minta ganti sama sekali, takutnya kita dibilang maksudnya ini jangan-jangan permintaanmu nggak sih takutnya gitu kan kita rekam agar ada buktinya, kalau itu untuk case yang bener-bener besar ya. Maksudnya kalau masukannya seperti “pak minta tambah sofa untuk customer” kemudian di approve apa tidak kemudian selesai.

10. Dalam membina hubungan yang harmonis antara karyawan dengan pimpinan perusahaan, strategi apa yang dilakukan oleh PR Vapeboss?

Kita punya strategi khusus agar terbentuk hubungan harmonis antar karyawan perusahaan dengan pimpinan. Contoh, seperti yang tadi kita bilangin ya brunch. Itu kan salah satu untuk menyambung komunikasi dan hubungan. Karena brunch itu dari pimpinan, middle sampai staf itu semua berkumpul dan ngobrol terus kita ada lagi itu libur tahunan. Itu yang yang kita ajak itu semuanya yang sudah memiliki masa kerja dua tahun lebih kita ajak berlibur bersama ketemu di luar jam kerja, yaitu untuk membangun keharmonisannya mereka sih.

11. Bagaimana PR Vapeboss dalam memfasilitasi komunikasi antara pimpinan perusahaan dengan karyawan perusahaan?

Saat ini komunikasi yang terjalin antara karyawan dengan pimpinan bisa dibilang sangat baik ya. Kita udah merevisi yang sudah dulu dulu, yang masih bisa kita bilang kayak apa ya untuk organisasi-kan belum ada strukturnya semua langsung tembus ke bosnya, kalau sekarang sudah maksudnya kita ini harus laporan ke sini dulu habis itu ini ke sini ke sini lebih terarah. Dan itu

udah sangat bagus dan sampai saat ini masih belum ada keluhan yang sampai vaporista atau karyawan kita keluar gara-gara ketidakpuasan bekerja.

12. Media apa yang diberikan oleh karyawan dalam menyampaikan pendapat dan masukan yang ditujukan untuk pimpinan manajemen perusahaan?

Ada beberapa karyawan yang “pak saya takut mau kasih masukan” kita gunakan spreadsheet atau google form yang tidak perlu memberikan nama, bisa kayak questioner dan sebagainya.

13. Bagaimana komunikasi yang terjalin antara sesama karyawan di perusahaan?

Dan karena konsepnya kita di sini kan family, ini bisa kita bilang ini perusahaan yang walaupun sudah pede tapi masih mengedepankan ini berawal dari perusahaan kekeluargaan dan semuanya masih terbuka even sesama divisi lain pun seperti itu. Contoh, saat ada masalah karyawan pasti tahu karena kenapa, ini bagusnya kalau kita sistem family bahkan sebelum PR yang tahu karyawan itu yang bantu melaporkan “pak, ini loh ada anak ini di toko tidur aja” “pak anak ini bawa pulang setoran” itu karena kita nyiptain system keterbukaan. Jadi yang ngelaporin malah anak-anak sendiri

14. Bagaimana tanggapan kebijakan perusahaan mengenai employee relations?

Program employee relation ini sangat efektif ketika diterapkan di perusahaan. Karena kalau karyawan masih mau bicara sama atasannya tentang keluhan dan kritik berarti program ini efektif. Karena menurut saya kalau nggak efektif adalah kayak karyawan akan menutupi kesalahan sekecil apapun tapi kalau karyawan masih mau membuka dan memberi tahu, berarti program ini efektif bagi sebuah perusahaan. Jadi program ini juga sangat penting kenapa karena saya nggak bisa memperhatikan ratusan karyawan secara langsung kita punya blind spot, kita punya keterbatasan memang semua cabang kit ada cctv tapi kan kita nggak mungkin 24 jam ngecekin satu-satu. Komunikasinya ini yang kita perlukan

15. Bagaimana tahapan planning dilakukan oleh public relations Vapeboss dalam strategi employee relations?

Sebelum mencetuskan program employee relations seperti apa yang cocok, public relations atau humas Vapeboss pasti akan melakukan survey terlebih dahulu. Kita harus melihat situasi dan kondisi perusahaan. Setelah itu humas akan menyusun program yang sesuai dengan tujuan oleh Vapeboss, yakni membangun produktivitas karyawan.

16. Bagaimana pemetaan program pada tahap pengelolaan yang dilakukan public relations Vapeboss dalam strategi employee relations?

Jadi kita kan punya berbagai karyawan yang bekerja di berbagai bidang. Ada yang jadi vaporista, ada yang kerja dibagian warehouse, ada juga bagian tim kreatif. Jadi sebelumnya kita akan menentukan program kepada karyawan juga disesuaikan sama bidang dan keahlian kerja masing-masing karyawan terlebih dahulu. Karyawan yang handle bagian vaporista atau penjualan kita akan kasih program Pendidikan/training tentang selling. Nanti itu berlaku juga untuk program penghargaan juga seperti itu.

17. Bagaimana tahapan pengawasan yang dilakukan public relations Vapeboss dalam strategi employee relations?

Saya ambil satu program dari 5 program employee relations lalu kita lakukan pendataan kasus, misal sebelum penerapan program pendidikan/training, kita memiliki strategi gimana agar program Pendidikan/training ini bisa lancar dan sesuai harapan kita. Jadi kita membuat semacam pre-test dan post-test. Tujuannya untuk apa, ya untuk kita melihat apakah Pendidikan/training yang kita berikan sudah benar-benar dipahami oleh karyawan.

18. Bagaimana tahapan evaluasi yang dilakukan public relations Vapeboss dalam strategi employee relations?

Kita kan sudah punya data, dari data tersebut itu kita lihat kembali, apakah ada perubahan dari sebelum dan sesudah program kita berikan. Apakah perubahan itu bentuknya positif atau seperti apa. Dari situ kita akan evaluasi kembali pihak-pihak yang memang perlu dievaluasi. Apakah itu karyawannya kah, atau dari pihak kita yang mungkin kurang dalam memberikan programnya.

19. Bagaimana tahapan pengembangan yang dilakukan oleh public relations Vapeboss dalam strategi employee relations?

Kita akan melakukan inovasi pada setiap program sih. Kan kita juga ada data yang seperti saya katakana sebelumnya pada tahap evaluasi. Dari situ kita juga akan memperbaiki apa kurang-kurangnya.

20. Program Pendidikan/Training seperti apa yang diterapkan oleh Vapeboss kepada setiap karyawan?

Untuk program Pendidikan dan training kita tidak hanya fokus pada training mengenai persoalan vape saja. Itu diberikan karena tujuan kami, saat ada karyawan yang nantinya sudah tidak bekerja lagi di Vapeboss kita mau mengembangkan skill yang mereka. Misanya saja, vaporista mana yang diajarin public speaking, vaporista mana yang diajarin untuk mengolah data, Pendidikan dan training para vaporista seperti itu hanya di Vapeboss. Jadi

skillnya vaporista disini sudah jamin di atas perusahaan lain, itu karena yang kita training itu bukan cuma menjadi vaporista tapi menjadi good leader yang memiliki public speaking yang baik dan lain sebagainya.

21. Kapan dilaksanakannya program tersebut?

Program Pendidikan dan training di laksanakan 1 bulan sekali. Dan diadakan di training center Loop Graha Family dan satu lagi di Jakarta.

22. Program motivasi kerja berprestasi seperti apa yang diterapkan oleh Vapeboss kepada setiap karyawan?

Untuk program motivasi kerja di perusahaan kami, biasanya menghadirkan coach untuk memberikan motivasi kerja ke karyawan bagian manajemen.

23. Program penghargaan seperti apa yang diterapkan oleh Vapeboss kepada setiap karyawan?

Untuk program penghargaan, di vapeboss ini memberikan reward sebagai bentuk apresiasi kepada karyawan berupa reward. Karena orang bekerja pasti mau cari duit, jadi program penghargaan kita ya kita memberikan reward untuk setiap karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Kalau kamu mau reward ya harus bekerja lebih giat dan keras lagi.

24. Kapan dilaksanakannya program tersebut?

Program penghargaan dilaksanakan setiap satu tahun sekali yang dilaksanakan di hotel, ballroom.

25. Program acara khusus (family gathering) seperti apa yang diterapkan oleh Vapeboss kepada setiap karyawan?

Program family gathering di Vapeboss dikasih nama brunch. Itu kan salah satu untuk menyambung komunikasi atau hubungan antar karyawan dan pimpinan karena brunch itu dari pimpinan, middle sampai staf itu semua berkumpul dan ngobrol terus kita ada lagi itu libur tahunan. Itu yang yang kita ajak itu semuanya yang sudah memiliki masa kerja dua tahun lebih kita ajak berlibur bersama ketemu di-luar jam kerja, yaitu untuk membangun keharmonisannya mereka sih.

26. Kapan dilaksanakannya program tersebut?

Family gathering di Vapeboss biasa di laksanakan sebanyak satu tahun sekali.

27. Program komunikasi internal seperti apa yang diterapkan oleh Vapeboss kepada setiap karyawan?

Komunikasi internal di Vapeboss kita punya yang namanya web. Nah web-nya itu ada yang untuk customer juga ada yang khusus untuk karyawan Vapeboss juga. Kita juga punya aplikasi sendiri yang dimana aplikasi tersebut itu untuk melaporkan kinerja karyawan, to do list-nya mereka seperti apa, sudah dilakukan apa belum dan sebagainya. Untuk aplikasinya kita buat

manual yang hanya bisa di akses oleh karyawan saja yang buat dari developer-nya Vapeboss.

28. Target atau output apa yang ingin dicapai setelah program employee relations diterapkan?

Dengan diterapkannya program employee relations ini target kita, bisa membangun produktivitas karyawan dan dari situ nantinya bisa menjadikan Vapeboss memiliki omset terbesar di Jawa.

29. Dari penerapan strategi employee relations yang sudah di terapkan, bagaimana pengaruh strategi tersebut terhadap produktivitas karyawan?

Kalo kita ngomongin tentang produktivitas, program yang kita buat ini ibaratnya seperti battle royal. Jadi dengan adanya program ini, kita bisa membuktikan bahwa hanya ada karyawan-karyawan terbaik dan memiliki kinerja terbaik yang di pekerjakan. Dan mampu memberikan hasil optimal terhadap omset Vapeboss.

30. Apa yang menjadi patokan untuk mengukur tingkat produktivitas karyawan dalam perusahaan?

Tolak ukur produktivitas satu paling gampang karena di toko itu omset, kalau admin ketelitian, disiplinitas, tim kreatif output, dan repeat order.

Transkrip Wawancara 2

Narasumber: Aidha Putri

Jabatan/Posisi: SPG (*Sales Promotions Girl*)

Masa Kerja: 1 tahun

Tanggal: 27 Mei 2023

1. Bagaimana karyawan Vapeboss dalam menggambarkan komunikasi antar karyawan dalam perusahaan?

Komunikasi antar karyawan dan perusahaan tuh, kita selalu berkomunikasi lewat wa grup, untuk kalau ada apa-apanya kita selalu dikasih tahu melalui wa grup gitu. Dan obrolan dalam wa grup biasanya mengenai kebijakan kantor dan untuk ke stok-stok gitu sih kak omset juga

2. Media komunikasi apa yang digunakan oleh PR vapeboss untuk berkomunikasi dengan karyawan perusahaan?

Media komunikasi yg digunakan hanya wa grup

3. Bagaimana PR Vapeboss dalam memberikan saran atau masukan untuk karyawan?

Untuk pemberian masukan dan saran juga melalui wa grup dan juga evaluasi bulanan secara tatap muka di kantor, misalnya untuk kerjanya dibagusin lagi. semisal besok ada ketertiban yang harus dilakuin, terus semisal kayak ada promo-promo gitu juga sih

4. Media apa yang diberikan oleh karyawan dalam menyampaikan pendapat dan masukan yang ditujukan untuk pimpinan manajemen perusahaan?

Karyawan memberikan saran atau masukan itu melalui wa grup dan google form

5. Bagaimana komunikasi yang terjalin antara sesama karyawan di perusahaan?

Komunikasi antar karyawan baik. Kalau ada masalah kita salah satu ngomong terus enaknya ini gimana gitu. Semisal, aku maunya sift pagi tapi dia juga maunya sift pagi juga, terus ditanyain dulu besok tuh ada acara apa kok mau masuk pagi gitu. dipecahin sama-sama masalahnya gitu

6. Apakah sebelumnya pernah mendengar mengenai program employee relations?

Tidak

7. Program Pendidikan/Training seperti apa yang diterapkan oleh Vapeboss kepada setiap karyawan?

Untuk training-nya kita ngumpul, lalu pihak humas selalu menjelaskan untuk ketertibannya, sop bekerja bagaimana, pengenalan produk Vapeboss.

8. Kapan diakannya program Pendidikan dan training?

Program Pendidikan dan training selalu diadakan setiap satu bulan sekali

9. Program motivasi kerja berprestasi seperti apa yang diterapkan oleh Vapeboss kepada setiap karyawan?

Dikantor juga selalu menjalankan program motivasi kerja dengan pemberian dorongan motivasi agar bisa ningkatin terus omset dan target.

10. Kapan diadakan program motivasi kerja?

Program motivasi kerja diadakan setiap satu bulan sekali.

11. Program penghargaan seperti apa yang diterapkan oleh Vapeboss kepada setiap karyawan?

Ada penerapan program penghargaan. Programnya berupa missal, soal disiplin nanti kita dapat penghargaan gitu sih kak. Reward bisa berupa piagam-piagam dan sertifikat gitu.

12. Program acara khusus (family gathering) seperti apa yang diterapkan oleh Vapeboss kepada setiap karyawan?

Di Vapeboss juga ada program acara khusus berupa family gathering yang diadakan setiap satu tahun sekali.

13. Program komunikasi internal seperti apa yang diterapkan oleh Vapeboss kepada setiap karyawan?

Ada penerapan program komunikasi internal yang di publikasi melalui web perusahaan dan aplikasi perusahaan.

14. Dari penerapan program employee relations tersebut, manfaat apa yang anda dapatkan?

Manfaat yang aku dapet dari program-program itu menambah wawasan dan melatih skill aku juga

15. Menurut anda seberapa dibutuhkannya pelaksanaan program employee relations?

Kalau untuk Aku pribadi itu sangat dibutuhkan sih kak, karena ya itu melatih skill kita dan menambah wawasan kita juga gitu, jadi bisa membantu karyawan dalam bekerja, lebih termotivasi dan terarah juga.

16. Apakah menurut anda program employee relations ini memiliki kaitan dengan membangun produktivitas karyawan?

Menurut aku program ini sangat berikatan dengan produktivitas karyawan

17. Adakah masukan atau keluhan yang ingin disampaikan mengenai program employee relations yang sudah diterapkan di perusahaan?

Pendapat aku soal program employee relations yang sudah diterapkan sih gak ada masalah, sudah sangat baik dan bagus.

Transkrip Wawancara 3

Narasumber: Muhammad Rizky Setiawan

Jabatan/Posisi: karyawan toko

Masa Kerja: 2 tahun

Tanggal: 6 Juni 2023

1. Bagaimana karyawan Vapeboss dalam menggambarkan komunikasi antar karyawan dalam perusahaan?

Kalau komunikasi dari vaporista ke pimpinan, itu semua lewat supervisor. Jadi semua masukan dari vaporista melalui supervisor, langsung ke manajemen.

2. Media komunikasi apa yang digunakan oleh PR vapeboss untuk berkomunikasi dengan karyawan perusahaan?

Nah manajemen nanti menyampaikan ke pimpinan. Jadi kalau media komunikasinya biasanya ini ada grupnya sendiri. Jadi setiap zona, setiap cabang itu ada per SPV. Nah itu nanti zona-zona yang di situ, itu mencakup beberapa toko.

3. Bagaimana PR Vapeboss dalam memberikan saran atau masukan untuk karyawan?

Nah komunikasi disitu dijalin dan nanti disampaikan ke manajemen. Kalau untuk saran dan masukan dari manajemen ke favorista itu, biasanya setiap satu bulan itu ada training. Jadi ada upgrade skill, nah di situ juga dimasukkan semua kayak produk knowledge, dan macam-macam lain-lainnya ke vaporista untuk menunjang kinerja dalam toko.

4. Media apa yang diberikan oleh karyawan dalam menyampaikan pendapat dan masukan yang ditujukan untuk pimpinan manajemen perusahaan?

Jadi ada dua cara, yaitu kalau pas training itu bisa menyampaikan masukan juga langsung sama yang melalui SPV tadi.

5. Bagaimana komunikasi yang terjalin antara sesama karyawan di perusahaan?

Kalau komunikasi dari sesama karyawan, sejauh ini nggak ada miskomunikasi sih. Jadi biasanya itu cuma miskom ketika ada event-event apa, itu miskom kecil-kecil. Tapi untuk keberlangsungan perjalanan toko itu

nggak ada hambatan. Kalau ada miskom itu dalam artian dia masih nggak terlalu berat atau biasanya itu rules-rules ketika ada diskon, nah itu biasanya kesalahan di situ. Nah, itu biasanya dibebankan ke vaporista kita selesaikan dengan diskusi ambil jalan tengahnya. Kalau masalah jam shift atau jaga toko, nah itu koordinasinya ke SPV. Jadi tukar jadwal libur atau tukar shift itu konfirmasinya ke SPV. Jadi SPV langsung menginfokan ke manajemennya.

6. Apakah sebelumnya pernah mendengar mengenai program employee relations?

Sudah

7. Program Pendidikan/Training seperti apa yang diterapkan oleh Vapeboss kepada setiap karyawan?

Banyak sih kak. Kayak upgrade skill, terus pelayanan ke customer juga, terus sense of belonging, terus penjelasan penggajian, bonus, macem-macem.

8. Kapan diadakannya program Pendidikan dan training?

Satu bulan sekali

9. Program motivasi kerja berprestasi seperti apa yang diterapkan oleh Vapeboss kepada setiap karyawan?

Biasanya kalau training itu juga ada kayak narasumber. Narasumber itu untuk menjelaskan mengenai produk knowledge-nya. Nah, sama ada trainer, kalau trainer menjelaskan mengenai upgrade skill. Jadi kalau di kita program motivasi itu ya melalui pemberian reward seperti program penghargaan.

10. Kapan diadakan program motivasi kerja?

Satu bulan sekali

11. Program penghargaan seperti apa yang diterapkan oleh Vapeboss kepada setiap karyawan?

Nah, untuk rewardnya setiap tahun itu ada. Jadi beberapa ada beberapa reward. Misal reward untuk toko terbaik, vaporista terbaik, terus skill terbaik itu juga ada setiap tahun.

12. Program acara khusus (family gathering) seperti apa yang diterapkan oleh Vapeboss kepada setiap karyawan?

Kalau family gathering, biasanya acaranya itu sebelum training. Nah, itu jadi makan-makan. Semua manajemen, owner sama vaporista kumpul jadi satu. Sama juga kalau pas ulang tahunnya Vapeboss itu juga ada family gathering-nya.

13. Program komunikasi internal seperti apa yang diterapkan oleh Vapeboss kepada setiap karyawan?

Ada penerapan program komunikasi internal yang di publikasi melalui web perusahaan dan aplikasi perusahaan.

14. Dari penerapan program employee relations tersebut, manfaat apa yang anda dapatkan?

Rasa kekeluarganya, komunikasi antara favorista dan manajemen itu jadi lebih enak. Jadi kayak nggak ada Batasan, ya tetap ada batasan, cuma penyampaiannya itu lebih enak. Ketika waktu kumpul itu penyampaiannya itu bisa langsung gitu, bisa langsung didengar sama manajemen.

15. Menurut anda seberapa dibutuhkannya pelaksanaan program employee relations?

Iya, sangat dibutuhkan sih. Jadi nggak ada keterjarakan antara favorista sama manajemen.

16. Apakah menurut anda program employee relations ini memiliki kaitan dengan membangun produktivitas karyawan?

Pengaruhnya lumayan besar. Jadi kayak vaporista-vaporista yang lama dan yang baru itu semakin minim miskomunikasi dalam pelayanan. Dari situ kita jadi punya rekan kerja yang saling melengkapi.

Lampiran 3 Dokumentasi



Gambar 3.1 wawancara bersama Public relations Vapeboss



Gambar 3.2 wawancara bersama karyawan Vapeboss

Lampiran 4 Kartu Bimbingan



UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 (UNTAG) SURABAYA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

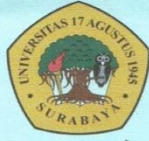
Program Studi : ♦ Administrasi Publik ♦ Administrasi Bisnis ♦ Ilmu Komunikasi
 ♦ Magister Administrasi Publik ♦ Magister Ilmu Komunikasi ♦ Doktor Ilmu Administrasi
 Gedung F 101 Jl. Semolowaru 45 Surabaya (60118)
 Telp. 031-5991742, 5931800 psw. 159 email : fisip@untag-sby.ac.id

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Viga Viesta Virginia
 NBI : 1151900341
 Program Studi : Ilmu Komunikasi
 Dosen Pembimbing I : Muchamad Rizqi, S.I Kom., M Med.Kom
 Dosen Pembimbing II : Drs. Edy Sudaryanto, M.I.Kom

Judul Skripsi : Strategi Employee Relations Dalam Membangun Peoduktivitas Karyawan Di Perusahaan Vapeboss

No	Tanggal	Saran/Perbaikan	Pembimbing	
			Paraf Dospem 1	Paraf Dospem 2
1.	8/3 ²³	BAB II - Teori diperbaiki. Lanjut BAB III		
2.	14/3 ²³	Perbaiki landasan teori Lanjut BAB III		
3.	18/4 ²³	BAB I ACC BAB II - Perbaiki kerangka pemikiran.		
4.	4/5 ²³	BAB II ACC BAB III tambahkan kriteria informan.		
5.	29/5 ²³	BAB III ACC BAB IV revisi guide interview		
6.	31/5 ²³	BAB IV Penambahan Penjelasan pd Struktur perusahaan		
7.	7/6 ²³	BAB V Nambah biodata narsum		



UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 (UNTAG) SURABAYA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Program Studi : ♦ Administrasi Publik ♦ Administrasi Bisnis ♦ Ilmu Komunikasi
♦ Magister Administrasi Publik ♦ Magister Ilmu Komunikasi ♦ Doktor Ilmu Administrasi
Gedung F 101 Jl. Semolowaru 45 Surabaya (60118)
Telp. 031-5991742, 5931800 psw. 159 email : fisip@untag-sby.ac.id

No.	Tanggal	Saran/Perbaikan	Pembimbing	
			Paraf Dospem 1	Paraf Dospem 2
8.	7/6 '23	Lanjutan pengolahan data.		
9.	12/6 '23	-Perbaiki Saran & susunan pengolahan data.		
10.	12/6 '23	ACC BAB IV dan V		

Catatan:

1. Kartu Bimbingan dibawa saat bimbingan
2. Kartu bimbingan diisi oleh Dosen Pembimbing

Bimbingan dinyatakan telah selesai
Tanggal : Senin, 12 Juni 2023

Dosen Pembimbing I,

(.....)
M. Rizqi, S.I.kom., M.Med. Kom

Dosen Pembimbing II,

(Drs. Edy Sudaryanto M.I. Kom)

Lampiran 5 Lembar Revisi

PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA

LEMBAR REVISI UJIAN SKRIPSI

Nama :Viga Viesta Virginia

NIM :1151900341

Hari/ Tanggal Ujian : Rabu, 21 Juni 2023

Catatan Perbaikan:

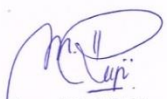
- o Sesuai kan dengan catatan dari penguji 2 dan 3.
- o Struktur penulisan.

Surabaya, 21 Juni 2023

Persetujuan Dosen Penguji 1 Telah Revisi/Perbaikan,


(Muchamad Rizqi, S.I Kom., M Med.Kom)

Revisi dari Dosen Penguji 1,


(Muchamad Rizqi, S.I Kom., M Med.Kom)

Catatan: Bila tidak ada revisi, dosen penguji wajib menuliskan "tidak ada revisi", dan menandatangani di sebelah kanan dan kiri.

LEMBAR REVISI UJIAN SKRIPSI

Nama : Viga Viesta Virginia

NIM : 1151900341

Hari/ Tanggal Ujian : ~~Senin, 19 Juni 2023~~ Rabu, 21 Juni 2023

Catatan Perbaikan:

1. Penulisan & literatur ✓
2. Perbaiki bab 1 - ✓ X
3. Daftar pustaka. ✓

Surabaya, ~~20~~ 27 Juni 2023
Persetujuan Dosen Penguji 1 Telah Revisi/Perbaikan,

()
Dewi Sri Andika Rusmana, S.I.Kom., M.Med.Kom

Revisi dari Dosen Penguji 1,

()
Dewi Sri Andika Rusmana, S.I.Kom., M.Med.Kom

LEMBAR REVISI UJIAN SKRIPSI

Nama : Viga Viesta Virginia

NIM : 1151900341

Hari/ Tanggal Ujian : Senin, 19 Juni 2023

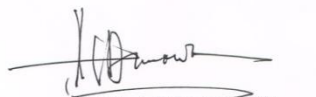
Catatan Perbaikan:

(Handwritten note: Ujian telah selesai dan sudah diterima)

Surabaya,
Persetujuan Dosen Penguji 1 Telah Revisi/Perbaikan,

Revisi dari Dosen Penguji 1,


Prof. Dr. Arief Darmawan, SU


Prof. Dr. Arief Darmawan, SU