

FAMILY GATHERING SEBAGAI UPAYA MOTIVASI UNTUK PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DALAM MENDUKUNG KESEJAHTERAAN MENTAL (Studi kasus di PT. Eratex Djaja Tbk, Kota Probolinggo)

Cahya Nurhalisa¹ Atik Rachmawati²

Program Studi Sarjana Ilmu Kesejahteraan Sosial, Fakultas Ilmu Sosial dan

Politik Universitas Jember

210910301013@mail.unej.ac.id

atik.fisip@unej.ac.id

ABSTRAK

Salah satu upaya yang dilakukan oleh PT. Eratex Djaja Tbk, Kota Probolinggo untuk peningkatan motivasi kinerja karyawannya melalui kegiatan *family gathering*. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui, memahami dan menganalisis kegiatan *family gathering* sebagai usaha dalam peningkatan kinerja karyawan guna mewujudkan kesehatan mental. Pendekatan dan jenis penelitian yang digunakan untuk penelitian ini adalah penelitian kualitatif studi kasus. Teknik untuk menentukan lokasi penelitian yaitu teknik *purposive*. Teknik penentuan informan yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan 3 (tiga) cara yaitu: observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Keabsahan data dilakukan dengan cara melakukan perpanjangan pengamatan, Analisis kasus negatif, menggunakan bahasa referensi dan melakukan *Member Check*. Hasil yang dihasilkan dari penelitian ini yaitu kegiatan *family gathering* dapat meningkatkan kesehatan karyawan sehingga aktif bekerja dan mendapatkan gaji yang maksimal, Kegiatan *family gathering* dapat menurunkan tingkat stress karyawan sehingga menjadi fokus bekerja. Kegiatan *family gathering* dapat meningkatkan sinergi antara pimpinan dan karyawan sehingga menguatkan kerja sama, komunikasi dalam bekerja. Kegiatan *family gathering* dapat meningkatkan kerja sama antar karyawan sehingga mewujudkan kolaborasi tim yang solid dan sinergi dalam bekerja. Kegiatan *Family gathering* dapat meningkatkan budaya kerja disiplin, *team work*, peduli terhadap kualitas dan kesehatan karyawan. Upaya yang dilakukan LKS Bipartit untuk memaksimalkan dampak dari *family gathering* yaitu adanya fasilitas olahraga, adanya pemeriksaan kesehatan gratis, dan adanya kegiatan Carnival perayaan Hari Ibu yang diadakan oleh *Her Project* PT. Eratex Djaja Tbk Kota Probolinggo.

KATA KUNCI : *Family gathering, Kinerja Karyawan, Karyawan PT. Eratex Djaja Tbk, Penurunan Stres, Fokus Bekerja, Kerja Sama, Kesehatan Mental, Her Project.*

ABSTRACT

One of the efforts made by PT. Eratex Djaja Tbk, Probolinggo City to improve employee performance motivation is through family gathering activities. The purpose of this study is to determine, understand and analyze family gathering activities as an effort to improve employee performance in order to achieve mental health. The approach and type of research used for this study is a qualitative case study. The technique for determining the research location is a purposive technique. The technique for determining informants used in this study is a purposive sampling technique. Data collection techniques are carried out in 3 (three) ways, namely: observation, interviews and documentation. Data analysis techniques are data reduction, data presentation and drawing conclusions. Data validity is carried out by extending observations, analyzing negative cases, using reference language and conducting Member Checks. The results of this study indicate that family gatherings can improve employee health, enabling them to work actively and earn maximum salaries. Family gatherings can reduce employee stress levels, enabling them to focus on work. Family gatherings can enhance synergy between leaders and employees, strengthening cooperation and communication at work. Family gatherings can also enhance cooperation among employees, fostering solid team collaboration and synergy at work. Family gatherings can foster a culture of discipline, teamwork, and concern for employee quality and health. Efforts made by the Bipartite LKS to maximize the impact of family gatherings include providing sports facilities, free health checks, and a Mother's Day Carnival held by Her Project PT. Eratex Djaja Tbk in Probolinggo City.

KEYWORDS: *Family gathering, Employee Performance, PT. Eratex Djaja Tbk Employees, Stress Reduction, Work Focus, Cooperation, Mental Health, Her Project.*

PENDAHULUAN

PT. Eratex Djaja Tbk Kota Probolinggo merupakan salah satu pabrik garment terbesar di Kota Probolinggo yang memproduksi dan mengekspor celana jeans. Perusahaan ini memiliki jumlah karyawan yang cukup banyak, sehingga perusahaan ini menetapkan target produksi yang tinggi untuk memenuhi permintaan pasar dan menjaga daya saing. Tingginya target kerja yang ditetapkan PT. Eratex Djaja Tbk Kota Probolinggo, disertai dengan rutinitas pekerjaan yang cenderung monoton menyebabkan sebagian karyawan dari pabrik garment ini mengalami kebosanan dan kejenuhan dalam bekerja. Salah satu upaya yang dilakukan oleh PT. Eratex Djaja Tbk, Kota Probolinggo untuk meningkatkan motivasi kinerja karyawannya melalui kegiatan family gathering. Pelaksanaan kegiatan family gathering di perusahaan ini diadakan pada hari libur dan target produksi yang menurun.

Pada era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja guna mencapai target yang telah ditetapkan. Maka dari itu, perusahaan memiliki strategi untuk mengoptimalkan kinerja karyawan dengan menuntut mereka untuk bekerja lebih keras dan mencapai target. Disamping itu, pastinya karyawan akan menghadapi tekanan-tekanan pekerjaan yang dapat mempengaruhi kesehatan mentalnya. Adanya tekanan kerja dari pihak atasan dan tingginya beban pekerjaan secara perlahan akan berdampak negatif pada kondisi psikologis karyawan, seperti meningkatnya tingkat stres, kelelahan emosional, hingga gangguan kesehatan mental. Ketika kesehatan mental terganggu, maka akan berdampak pada adanya penurunan pada motivasi kerja karyawan sehingga akan menurunkan produktivitas serta kinerja perusahaan secara keseluruhan.

1.2 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui, memahami dan menganalisis kegiatan *family gathering* sebagai usaha dalam peningkatan kinerja karyawan guna mewujudkan kesejahteraan ekonomi.

1.3 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang akan dicapai, maka dapat diidentifikasi manfaat penelitian sebagai berikut:

1. Bagi keilmuan Kesejahteraan Sosial, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, pemahaman dan pengalaman mengenai peningkatan kegiatan *family gathering* terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi perusahaan dan karyawan, penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan evaluasi dan bahan monitoring dalam menjalankan kegiatan *family gathering* serta memberikan masukan untuk meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan di PT. Eratex Djaja Tbk, Kota Probolinggo.

3. Bagi peneliti selanjutnya dapat sebagai bahan referensi dalam lingkup tema yang sama untuk melakukan penelitian selanjutnya.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Sumber Daya Manusia (SDM)

Menurut Daengs GS (2022), Sumber Daya Manusia merupakan individu yang berfungsi sebagai penggerak dalam organisasi baik instansi ataupun perusahaan, dan dianggap sebagai aset perusahaan yang perlu diberikan pelatihan serta pengembangan kemampuan.

2.1.1 Karyawan

Karyawan merupakan salah satu aspek pendukung berjalannya perusahaan. Karyawan bekerja di pabrik lalu imbalannya adalah gaji atau upah. Hal ini diperjelas dengan pendapat dari Rahardjo (2022:3) karyawan merupakan setiap individu yang bekerja di tempat kerjanya yang terdiri dari berbagai usia, jenis kelamin kelompok sosial, kelompok agama, dan tingkat pendidikan yang berbeda. Setiap individu datang untuk bekerja dengan tujuan tertentu untuk mendapatkan upah, untuk mengisi kekosongan waktu, atau untuk perencanaan keuangan di masa tua.

2.2 Hak dan Kewajiban Karyawan

Perlindungan keselamatan kerja sangat penting bagi perusahaan karena jika diterapkan dengan baik maka akan meminimalisir adanya kecelakaan pada karyawan saat bekerja sehingga kerugian perusahaan bisa terhindari (Atmoko, 2022). Hak-hak pekerja diatur dalam UU ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003 yang berisi tentang tujuan dari perlindungan pekerja sebagai berikut:

- a) Perlindungan kepentingan dalam hubungan perburuhan.
- b) Melindungi hak-hak dasar pekerja untuk bernegosiasi dengan majikan dan melindungi dari pemogokan.
- c) Perlindungan kerja dan kesehatan.
- d) Perlindungan khusus bagi karyawan perempuan, anak-anak, dan penyandang disabilitas.
- e) Perlindungan pekerja upah, kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja
- f) Perlindungan atas hak pemutusan hubungan tenaga kerja.

Bukan hanya itu, pemerintah juga memberikan jaminan sosial kepada pekerja dan buruh yang tertuang dalam UU Badan Penyelenggara Jaminan Sosial nomor 24 Tahun 2011 (Atmoko, 2022). Jaminan sosial yang diberikan kepada pekerja atau pegawai yang bekerja sebagai berikut:

A. Jaminan yang berupa uang meliputi:

- a) Jaminan Kecelakaan Kerja
- b) Jaminan kematian
- c) Jaminan hari tua
- d) Jaminan berupa pemeliharaan kesehatan

B. Asuransi kesehatan

Asuransi kesehatan berlaku ketika karyawan masih berstatus sebagai pekerja di perusahaan tersebut, jadi jika karyawan sudah berhenti sebagai pekerja maka asuransi kesehatan ini akan dinonaktifkan.

C. Dana pensiun

Dana pensiun merupakan dana yang akan diberikan

kepada karyawan ketika masa kerjanya selesai. Dana pensiun merupakan salah satu daya tarik bagi karyawan agar termotivasi untuk semangat bekerja.

D. Hak cuti

Undang Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengatur hak karyawan untuk berlibur. Bukan hanya itu, pasal 79 bagian 2 KUHP juga memberikan hak karyawan untuk liburan 12 hari per tahunnya.

Sedangkan, kewajiban karyawan meliputi karyawan menyelesaikan tugasnya dengan baik, mematuhi peraturan perusahaan dan menciptakan suasana kerja yang tenang agar tujuan perusahaan dapat tercapai dan mendapatkan hasil yang maksimal (Sihombing, 2023). Hal ini selaras dengan Pujiati (2023) yaitu karyawan memiliki tanggung jawab untuk menyelesaikan tugasnya sesuai dengan *Standard Operating Procedure* (SOP).

2.3 Konsep Kesehatan Mental

Susanti (2023) Kesehatan mental merupakan kondisi dimana seseorang dapat mengenali kemampuan dirinya, mengelola tekanan hidup dengan baik, serta berperan aktif dalam kegiatan sosial.

2.3.1 Jenis Jenis Gangguan Kesehatan Mental

Menurut Susanti (2023), Jenis-jenis gangguan kesehatan mental adalah kategori kategori yang berbeda dari kondisi psikologis seseorang yang dapat mempengaruhi kesehatan mental seseorang. Kategori dari gangguan kesehatan mental terdiri atas :

- Depresi, kondisi yang ditandai dengan perasaan sedih, kehilangan minat, energi yang rendah dan perubahan dalam pola makan dan tidur.
- Kecemasan adalah kondisi dimana seseorang merasakan ketakutan, ketegangan, dan kekhawatiran yang berlebihan dan tidak wajar.
- Gangguan makan merupakan kondisi yang mempengaruhi pola dan perilaku makan, contohnya yaitu Anoreksia Nervosa dan Bulimia Nervosa.
- Gangguan bipolar merupakan kondisi yang melibatkan perubahan suasana hati yang ekstrem, seperti periode depresi dan periode manik.
- Skizofrenia, yaitu kondisi mental berat sehingga menyebabkan perubahan seseorang dalam hal pola pikir, merasakan dan berperilaku serta menyebabkan halusinasi .
- Gangguan stress pasca trauma (PTSD), yaitu kondisi dimana setelah seseorang mengalami dan menyaksikan peristiwa traumatis yang mengakibatkan ketakutan, kecemasan dan mimpi buruk yang terus menerus.
- Gangguan obsesif kompulsif (OCD), kondisi yang ditandai munculnya pikiran berulang dan mengganggu, serta tindakan-tindakan yang berulang dan sulit dikendalikan.

- Gangguan kecemasan sosial, kondisi dimana seseorang merasa sangat cemas dan khawatir berlebihan dalam situasi sosial.
- Gangguan tidur merupakan kondisi yang mengganggu kemampuan seseorang untuk mendapatkan tidur yang berkualitas.
- Gangguan kepribadian, kondisi yang mempengaruhi cara berpikir, merasakan, dan pola perilaku seseorang yang menyulitkan mereka dalam berinteraksi sosial.

2.3.2 Faktor Penyebab Gangguan Kesehatan Mental

Menurut Susanti (2023) faktor penyebab gangguan kesehatan mental adalah faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kesehatan mental seseorang. Faktor-faktor tersebut meliputi :

- Genetik, faktor ini dapat mempengaruhi kemungkinan seseorang untuk mengalami gangguan kesehatan mental, seperti depresi, kecemasan, dan bipolar.
- Lingkungan, faktor lingkungan dapat mempengaruhi kesehatan mental, meliputi pengalaman masa kecil yang traumatis, stres, kondisi lingkungan yang kurang baik, dan perubahan kondisi lingkungan yang disebabkan oleh bencana alam ataupun perang.
- Situasi Hidup, adanya masalah interpersonal, masalah keuangan, dan masalah-masalah lainnya.
- Pengalaman Traumatik, pengalaman pengalaman yang mengakibatkan seseorang mengalami ketakutan atau trauma, contohnya yaitu kekerasan fisik dan kekerasan seksual.
- Faktor Biologis, merupakan faktor yang berasal dari hormon dan kesehatan fisik yang buruk sehingga mempengaruhi kesehatan mental seseorang.
- Kondisi medis, kondisi ini sangat berkaitan erat dengan kesehatan seseorang, contohnya yaitu penyakit stroke yang dapat mempengaruhi kesehatan mental seseorang.

2.4 Stress Kerja Karyawan

Handoko (dalam Simbolon, 2021) menyatakan bahwa stress adalah kondisi dimana individu mengalami ketidakmampuan untuk menangani ancaman atau tekanan yang dihadapi individu tersebut baik secara fisik, psikologis, kerohanian dan emosional. Menurut Simbolon (2021) menyatakan bahwa stress adalah kondisi seorang individu mengalami tekanan yang akan berpengaruh terhadap perasaan (emosional), proses berfikir, dan keadaan fisik seseorang.

2.4.1 Gejala Stress Kerja Karyawan

Menurut Robbins & Judge (dalam Simbolon, 2021) gejala seseorang mengalami stress kerja meliputi :

- Gejala Fisiologis, gejala fisiologis adalah gejala yang bisa diperhatikan atau diamati melalui pemeriksaan ilmu medis atau pemeriksaan kesehatan. Dampak dari kondisi stress pada individu yaitu terjadinya peningkatan detak jantung dan tekanan darah.
- Gejala psikologis, efek yang ditimbulkan dari gejala psikologis yaitu dapat menyebabkan ketidakpuasan, kecemasan, dan mudah emosional pada seorang individu.

- c) Gejala perilaku, gejala perilaku adalah gejala stress yang mengakibatkan berubahnya perilaku karyawan, contohnya adalah adanya perubahan produktivitas karyawan, absensi karyawan, dan tingkat kemunduran diri karyawan (resign) dari pekerjaan.

2.4.2 Penyebab Stress Kerja Karyawan

Menurut Robbins & Judge (dalam Simbolon, 2021) menyatakan bahwa 3 (tiga) faktor penyebab stress kerja pada karyawan yaitu :

- A. Faktor lingkungan, faktor lingkungan ini adalah faktor yang disebabkan oleh lingkungan sekitar, contohnya adalah ketidakpastian lingkungan yang mempengaruhi struktur organisasi. Ketidakpastian ini digolongkan menjadi 3 (tiga) jenis yaitu :

- a) Ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian ini bersangkut pautkan dengan ekonomi. Harga jual barang yang melonjak tinggi sedangkan pendapatan seorang individu atau karyawan tidak ada kenaikan maka akan mengakibatkan karyawan mengalami stress.
- b) Ketidakpastian politis, salah satu faktor penyebab stress kerja pada karyawan adalah adanya ancaman yang ditimbulkan dari perubahan politik.
- c) Ketidakpastian teknologi, karyawan juga dapat mengalami stress kerja yang disebabkan oleh adanya inovasi teknologi baru yang seperti sistem robotika dan komputer, yang mengakibatkan keterampilan dan pengalaman karyawan menjadi kurang relevan atau tidak diperlukan.

- B. Faktor organisasi, tekanan yang dialami oleh karyawan untuk menghindari kesalahan pada saat bekerja, rekan kerja yang kurang menyenangkan, dan batasan waktu menyelesaikan pekerjaan akan menyebabkan karyawan mengalami stress. Faktor organisasi dikelompokkan menjadi 6 (bagian) yaitu:

- a) Tuntutan tugas, tuntutan tugas yaitu tanggung jawab seorang karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, maka dari itu karyawan harus mengeluarkan tenaga yang berlebih untuk menyelesaikan tugas tersebut.
- b) Tuntutan peran, tekanan yang dialami oleh karyawan karena peran yang melekat pada dirinya, sehingga peran tersebut harus dijalankan. Contohnya yaitu tuntutan peran sebagai ketua akan berbeda dengan tuntutan peran sebagai bendahara.
- c) Tuntutan antar pribadi, tuntutan pribadi adalah tekanan yang diakibatkan oleh karyawan lain atau rekan kerja dari karyawan tersebut.
- d) Struktur organisasi, struktur organisasi memiliki andil untuk membuat dan menentukan suatu keputusan untuk perusahaan sehingga aturan yang berlebihan dan kurangnya andil karyawan untuk mengambil keputusan maka dapat

mengakibatkan stress pada karyawan.

- e) Kepemimpinan organisasi, Gaya kepemimpinan yang otoriter sehingga menciptakan ketegangan dan rasa takut pada karyawan.
- f) Tahap hidup organisasi, organisasi berjalan melalui beberapa tahap, yaitu tahap perencanaan, pembentukan, pertumbuhan, pengembangan dan menjadi tahap puncak organisasi, lalu kemunduran.

- C. Faktor individual, faktor individual adalah faktor yang disebabkan oleh masalah-masalah pada diri karyawan itu sendiri. Faktor ini dibagi menjadi 3 (tiga) yaitu masalah keluarga, masalah ekonomi, dan masalah kepribadian.

2.5 Konsep Motivasi Kerja

Menurut Daengs GS (2022), Motivasi diartikan sebagai sikap karyawan terhadap kondisi kerja di lingkungan organisasi mereka. Karyawan yang memiliki sikap positif terhadap kondisi kerjanya cenderung menunjukkan motivasi kerja yang tinggi, sementara karyawan yang bersikap negatif terhadap kondisi kerja biasanya memiliki motivasi kerja yang rendah. Robbins (dalam Daengs GS, (2022)) menyatakan bahwa motivasi didefinisikan sebagai kesediaan individu untuk memberikan usaha yang optimal demi mencapai tujuan organisasi, yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha tersebut dalam memenuhi kebutuhan pribadinya.

2.6 Konsep Kinerja Karyawan

Job performance memiliki arti dalam bahasa Indonesia yaitu kinerja. Pengertian kinerja disampaikan oleh Simbolon (2022) dalam bukunya menjelaskan bahwa kinerja karyawan dapat dilihat dari pencapaian target yang telah diberikan oleh atasannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Mangkunegaran dalam Simbolon (2022) mengungkapkan kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan pada karyawan tersebut. Afandi dalam Simbolon (2022) menjelaskan bahwa kinerja merupakan pencapaian kerja dari karyawan dan tim dalam menyelesaikan tanggung jawab dan wewenangnya dalam suatu perusahaan.

2.6.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Gibson menjelaskan bahwa hasil kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu faktor individu, faktor psikologis, dan faktor organisasi (Pujiati, 2023). Faktor individu merupakan faktor yang berasal dari dalam diri seseorang tersebut, seperti kemampuan, pengalaman kerja, dan latar belakang keluarga. Faktor psikologis mencakup pengalaman kerja karyawan selama bekerja yang dapat mempengaruhi persepsi, perilaku, dan motivasi. Sedangkan, faktor organisasi merupakan perusahaan mempengaruhi pembentukan kinerja karyawan melalui kebijakannya, seperti perusahaan menciptakan struktur organisasi untuk mencapai tujuan bersama dan adanya sistem penghargaan karyawan.

2.7 Program *Family gathering*

Ruslan (2004) mengungkapkan bahwa kegiatan *family gathering* termasuk kedalam kegiatan apresiasi, program acara khusus dan program komunikasi internal. Pudjiastuti (2010:171) menyatakan bahwa kegiatan *family gathering* dirancang dalam bentuk hiburan, ramah tamah atau berdiskusi ringan antar sesama. Karakteristik dari kegiatan *family gathering* yaitu:

- a) Dikemas secara informal yang biasanya terdapat kegiatan hiburan.
- b) Khalayak tertentu dan terbatas, artinya *family gathering* tidak dibuka untuk umum tetapi untuk karyawan yang bekerja di pabrik tersebut.
- c) Kegiatan *gathering* dapat dilaksanakan di luar ruangan atau didalam ruangan. Didalam ruangan ini seperti hotel, aula, restoran dan auditorium. Sedangkan diluar ruangan itu seperti taman rekreasi, pantai, pegunungan, dll.
- d) Tujuan diadakan *family gathering* yaitu untuk menjalin hubungan baik antara karyawan dan perusahaan.
- e) Waktu yang digunakan untuk kegiatan *family gathering* biasanya diadakan pada hari libur, atau hari hari biasa sesuai dengan kesepakatan antara karyawan dan perusahaan.

2.8 Sistem Kerjasama Karyawan (*Teamwork*)

Menurut Wijayanti (2015), *Teamwork* pada umumnya terdiri atas sekelompok individu yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kerja sama ini dilakukan oleh dua orang atau lebih untuk mencapai sebuah tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kerja sama dalam *teamwork* menjadi sebuah kewajiban untuk mencapai peningkatan kinerja karyawan (Wijayanti, 2015). Adanya pembagian tugas dan tanggung jawab dalam tim memungkinkan setiap anggota untuk lebih fokus pada keahliannya, sehingga meringankan beban kerja dan lebih efisien (Dylanesia, 2023).

2.9 Budaya Kerja

Budaya kerja menurut Supriono (2022) adalah setiap aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan tetapi aktivitas tersebut mengandung nilai-nilai dan norma di dalamnya. Budaya kerja didefinisikan sebagai tingkah laku seseorang individu atau kelompok yang berlandaskan nilai, norma dan aturan yang diterima kebenarannya, dan menjadi “tradisi” dari dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari. Manfaat budaya kerja bagi karyawan adalah karyawan memiliki peluang untuk berperan aktif, mencapai prestasi, mengekspresikan diri, mendapatkan pengakuan, mendapatkan penghargaan, merasakan kebanggaan kerja, dan adanya rasa untuk bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaannya, serta menambah wawasan mereka.

Triguno (dalam Simbolon, (2021)) mengungkapkan bahwa nilai - nilai, norma dan

aturan agama yang menjadi dasar perilaku karyawan di perusahaan dinamakan budaya kerja. Windiarti & Purnomo (2023) menyatakan bahwa tujuan dari penerapan budaya kerja di perusahaan agar produktivitas karyawan meningkat sehingga mencapai tujuan yang sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

METODE

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan di PT. Eratex Djaja Tbk, Kota Probolinggo adalah penelitian kualitatif. Alasan peneliti menggunakan pendekatan kualitatif karena peneliti ingin mengetahui, memahami dan menganalisis kegiatan *family gathering* sebagai usaha dalam peningkatan kinerja karyawan guna mewujudkan kesejahteraan ekonomi. Penelitian ini dilakukan dengan melakukan wawancara kepada karyawan dan mengamati perubahan kinerja mereka setelah mengikuti kegiatan *family gathering* di PT. Eratex Djaja Tbk, Kota Probolinggo.

3.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kualitatif studi kasus. Studi kasus merupakan jenis penelitian yang mendalam untuk memahami dan menganalisis fenomena yang nyata. Penelitian ini berfokus pada satu kasus atau sejumlah kasus yang dipilih secara cermat untuk dianalisis lebih rinci. Peneliti memilih jenis penelitian studi kasus, karena peneliti ingin mengetahui, memahami dan menganalisis secara mendalam tentang kegiatan *family gathering* sebagai usaha dalam peningkatan kinerja karyawan guna mewujudkan kesejahteraan ekonomi.

3.3 Lokasi dan Waktu Penelitian

Pada penelitian proposal skripsi ini, peneliti menggunakan teknik *purposive*. Peneliti melakukan penelitian di PT. Eratex Djaja Tbk, Kota Probolinggo karena perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan tekstil terbesar di Kota Probolinggo dan di PT. Eratex Djaja Tbk terdapat program CSR yaitu kegiatan *family gathering*. PT. Eratex Djaja Tbk berlokasi di Jl. Soekarno Hatta No 23, Curahgrinting, Kec. Kanigaran, Kota Probolinggo, Jawa Timur.

Teknik Penentuan Informan

Teknik yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik *purposive sampling*. Sampel adalah sebagian kecil dari anggota populasi yang dipilih berdasarkan kriteria tertentu. Kriteria yang digunakan untuk penentuan informan tersebut sebagai berikut :

1. Karyawan PT. Eratex Djaja Tbk, Kota Probolinggo dan keluarga.
2. Pernah mengikuti kegiatan *family gathering*,
3. Paham dan mengerti tentang kegiatan *family gathering*.
4. Bersedia untuk menjadi informan penelitian.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono, (2019:296) Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan 3 (tiga) cara yaitu:

3.5.1 Observasi

Sugiyono dalam bukunya juga menjelaskan bahwa observasi non partisipan dibagi menjadi 2 (dua) jenis observasi, observasi terstruktur dan observasi tidak terstruktur. Jadi, penulis menggunakan observasi non-partisipan terstruktur karena peneliti mengamati perubahan dan peningkatan kinerja karyawan dan telah merencanakan tempat dan waktu untuk penelitian. Observasi akan dilakukan di pabrik industri yaitu PT. Eratex Djaja Tbk, Kota Probolinggo.

3.5.2 Wawancara (*interview*)

Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa wawancara dibagi menjadi dua jenis yaitu wawancara terstruktur dan wawancara tidak terstruktur. Dengan demikian, peneliti memilih untuk menggunakan jenis wawancara terstruktur agar peneliti mengetahui secara pasti data yang akan diperoleh dan adanya pedoman wawancara yang akan membantu peneliti untuk menggali pendapat karyawan PT. Eratex Djaja Tbk, Kota Probolinggo terkait kegiatan *family gathering* serta menghindari data atau informasi yang bersifat bias. Jenis wawancara ini dianggap efektif untuk mengumpulkan semua informasi penting secara sistematis.

3.5.3 Dokumentasi

Dokumentasi ini bertujuan untuk memberikan bukti atau informasi yang dapat digunakan untuk menginformasikan keputusan. Bentuk dari dokumentasi pada penelitian ini berupa foto dokumen penting seperti rekap absensi karyawan, dan rekaman suara informan agar memudahkan peneliti untuk menghasilkan transkrip wawancara.

3.5 Teknik Analisis Data

Menurut Siyoto & Sodik (2015), analisis data adalah proses mengorganisir dan menyusun data ke dalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar agar dapat ditemukan tema-tema utama dan menghasilkan hipotesis kerja yang sesuai dengan data tersebut. Ada tiga tahapan dalam proses analisis data kualitatif yaitu:

3.6.1 Reduksi data

Reduksi data adalah menyaring informasi yang penting, merangkum informasi yang utama, dan fokus pada aspek-aspek yang relevan. Proses ini melibatkan pencarian pola dan tema pada data hasil penelitian, serta menghilangkan bagian-bagian yang tidak perlu. Reduksi data dapat dilakukan melalui abstraksi. Abstraksi adalah upaya untuk merangkum inti, proses, dan pernyataan yang penting agar tetap ada pada data penelitian.

3.6.2 Penyajian data

Penyajian data adalah dimana peneliti berusaha mengelompokkan dan menyajikan data sesuai dengan pokok permasalahan yang telah ditentukan, dengan memberikan kode pada setiap sub masalah. Menurut Miles Huberman penyajian data dilakukan dengan menyusun informasi yang terkumpul sehingga

memungkinkan penarikan kesimpulan (Siyoto & Sodik, 2015).

3.6.3 Penarikan kesimpulan atau verifikasi

Penarikan kesimpulan adalah kegiatan yang dilakukan untuk memahami makna data yang telah dikumpulkan dengan mencari hubungan, perbedaan dan kesamaan dari data tersebut. Kesimpulan dalam penelitian ini merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah muncul.

3.6 Teknik Keabsahan Data

Teknik keabsahan data menurut Anggito & Setiawan (2018:221) meliputi sebagai berikut:

3.7.1 Perpanjangan pengamatan.

Perpanjangan penelitian adalah peneliti kembali ke lapangan untuk melakukan pengamatan lagi dan memeriksa data agar mendapatkan data yang akurat dan pasti kebenarannya. Hal ini akan memudahkan peneliti untuk menggali informasi tersembunyi sehingga tidak ada informasi yang disembunyikan oleh informan.

3.7.2 Analisis kasus negatif.

Sugiyono dalam Anggito & Setiawan (2018) Analisis kasus negatif adalah menelaah dan menggali data yang bervariasi atau bertentangan dengan data temuan baru, tetapi jika tidak ditemukan data yang bertentangan maka bisa dipastikan data tersebut akurat.

3.7.3 Menggunakan bahasa referensi.

Referensi merupakan bahan sebagai pendukung untuk membuktikan keakuratan data, seperti rekaman suara, foto, rekaman video, atau dokumen lainnya. Bahan referensi ini dilampirkan dalam laporan penelitian untuk mendukung keakuratan dan kebenaran dari data hasil penelitian (Anggito & Setiawan, 2018).

3.7.4 Melakukan *member check*.

Member Check adalah proses pengecekan data yang diperoleh peneliti dengan informan. *Membercheck* bisa dilakukan dengan teknik triangulasi. Peneliti menerapkan triangulasi sumber, karena peneliti akan memverifikasi data yang diperoleh dari berbagai sumber. Bagian ini menguraikan metode yang digunakan dalam penelitian. Apakah penelitian yang dijalankan itu menggunakan pendekatan kuantitatif, kualitatif, atau keduanya.

HASIL

4.1 Profil Perusahaan

PT. Eratex Djaja Tbk, Kota Probolinggo (<https://www.eratexco.com/>) perusahaan ini dimulai pada tahun 1974 dengan fokus pada divisi pemintalan dan pembuatan benang serta kain katun. Pada tahun 1980, divisi garmen mulai beroperasi secara komersial dan mulai beroperasi setahun setelahnya. Sejak 2008, perusahaan memutuskan untuk menghentikan produksi tekstil dan beralih sepenuhnya ke produksi pakaian jadi dengan fokus pada pasar ekspor. Produk utama dari perusahaan adalah celana, termasuk celana *jeans* lima saku standar dengan bahan kain *twill* halus dari Italia. Perusahaan ini dibagi menjadi tiga (3) garmen, yaitu garmen 1 (satu), garmen 2 (dua) dan garmen 3 (tiga). Sejak 13 Januari 2025 Jumlah

karyawan di perusahaan ini secara keseluruhan adalah 8.459 dengan rincian garmen 1 (satu) sejumlah 5.768 karyawan, garmen 2 dan 3 adalah 2.691 karyawan. Mayoritas karyawan di PT. Eratex Djaja adalah karyawan perempuan.

4.2 Pelaksana Kegiatan *Family gathering*

Program *family gathering* adalah salah satu program CSR yang diadakan oleh PT. Eratex Djaja Tbk, Kota Probolinggo dan program ini diadakan secara optional, artinya program *family gathering* bersifat tidak wajib untuk dilaksanakan dan tidak menjadi keharusan untuk diikuti oleh karyawan tetapi harapan dari PT. Eratex Djaja Tbk, Kota Probolinggo yaitu program ini tetap dilaksanakan oleh karyawannya. Program *family gathering* dilaksanakan ketika situasi produksi di perusahaan tidak padat dan dilaksanakan secara bergantian disetiap divisi. Program *family gathering* dibentuk oleh salah satu forum di PT. Eratex Djaja Tbk, Kota Probolinggo yang beranggotakan pihak manajemen PT Eratex Djaja Tbk, Kota Probolinggo dan perwakilan karyawan dari beberapa divisi. Forum ini dinamakan dengan Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit, LKS Bipartit bertujuan untuk membahas program-program yang akan dilaksanakan oleh karyawan dan manajemen perusahaan untuk mencapai tujuan bersama. Setelah forum tersebut dilaksanakan maka hasil diskusi tersebut akan dituangkan kedalam Peraturan Perusahaan (PP) PT. Eratex Djaja Tbk, Kota Probolinggo dan program tersebut dijalankan.

PT. Eratex Djaja Tbk, Kota Probolinggo menunjukkan kepeduliannya terhadap karyawan dengan memberikan ruang berpartisipasi karyawan terkait perencanaan dari program kegiatan *family gathering*, sehingga hal ini akan memberikan dampak positif terhadap loyalitas dan kepercayaan antara perusahaan dan karyawan. Partisipasi ini akan memperkuat modal sosial berupa penguatan bonding antara karyawan dan perusahaan sehingga dapat mengurangi konflik antara perusahaan dan karyawan serta kondisi ini juga dapat menyebabkan lingkungan yang lebih kondusif, nyaman dan tentram sehingga akan berpengaruh terhadap produktifitas perusahaan dan kinerja karyawan.

4.3 Kegiatan *Family gathering*

Tujuan utama dilaksanakan kegiatan *family gathering* yaitu mengurangi rasa jenuh karyawan, membangun komunikasi yang baik antar karyawan, antara karyawan dan keluarganya serta meningkatkan motivasi kerja karyawan PT. Eratex Djaja Tbk, Kota Probolinggo. Oleh karena itu, kegiatan *family gathering* diadakan secara *indoor*, *outdoor* dan dikombinasikan dengan kegiatan rekreasi atau *outbond*. Perusahaan rutin mengadakan kegiatan *family gathering* karena terdapat manfaat positif yang dirasakan oleh karyawan, salah satunya yaitu adanya semangat untuk bekerja meskipun mereka menggunakan biaya pribadi untuk kegiatan *family gathering* tersebut karena adanya keterbatasan

transportasi, tetapi banyak karyawan yang tetap antusias untuk mengikuti kegiatan *family gathering*.

PEMBAHASAN

4.2 Dampak *Family gathering* sebagai Usaha dalam Peningkatan Kinerja Karyawan guna Mewujudkan Kesejahteraan Ekonomi

Family gathering adalah kegiatan yang diadakan oleh perusahaan, tujuannya untuk memperbaiki hubungan komunikasi antar karyawan dan antara karyawan dengan keluarganya, mengurangi rasa jenuh karyawan, membangun kekompakan antar karyawan, meningkatkan semangat dan motivasi kerja karyawan, serta meningkatkan loyalitas antara karyawan dan perusahaan. Hal tersebut disampaikan oleh Informan Iql selaku HRD Staff PT. Eratex Djaja Tbk, Kota Probolinggo.

“Tujuannya itu ya, utamanya merekatkan hubungan komunikasi antar karyawan dan agar karyawan tidak merasa jenuh. Yang kedua, membangun kekompakan karena kita bekerja di perusahaan ini berbentuk tim jadi jika tidak saling bekerja sama maka pekerjaan ini tidak akan selesai. Karyawan ini harus solid maka dari itu diadakannya *family gathering*, meskipun *family gathering* ini tidak diadakan setiap tahun. Yang ketiga menurut saya yaitu menambah semangat motivasi karyawan, karena *family gathering* ini kan digabung dengan rekreasi yang tujuannya itu ya agar karyawan ketika kembali bekerja di perusahaan itu mereka tidak stress sehingga tidak mengalami kejenuhan. Terus untuk yang keempat yaitu meningkatkan loyalitas karyawan dengan perusahaan. karyawan akan diikuti ke dalam kegiatan bipartit tadi ya agar karyawan merasa dihargai oleh karyawan, nah dari sini kan secara tidak langsung dapat meningkatkan loyalitas karyawan dengan perusahaan” (Informan iql, HRD Staff PT. Eratex Djaja Tbk, Kota Probolinggo 17 Januari 2025)

4.2.1 *Family gathering* dapat Meningkatkan Kesehatan Karyawan sehingga Aktif Bekerja dan Mendapatkan Gaji yang Maksimal

Salah satu tujuan adanya kombinasi kegiatan rekreasi dan *outbond* pada kegiatan *family gathering* yaitu agar berdampak positif terhadap kesehatan fisik dan mental karyawan. Adanya kegiatan *outbond*, senam, dan game ketangkasan akan berdampak positif untuk kesehatan fisik karyawan karena secara langsung akan melemaskan otot-otot kaki yang kaku, sehingga akan meningkatkan kebugaran dan kesehatan karyawan. Bukan hanya itu saja, situasi yang nyaman, senang, dan ceria juga berdampak positif terhadap kesehatan mental karyawan. rangkaian kegiatan pada saat *family gathering* yaitu ada kegiatan *ishoma* (Istirahat, Sholat dan Makan), kegiatan fisik seperti senam dan permainan. Adanya kegiatan permainan yang diselenggarakan akan dilombakan dan adanya hadiah yang menarik, menjadikan kegiatan *family gathering* ini semakin menarik untuk diikuti oleh karyawan.

Sebagaimana yang disampaikan oleh informan Iql selaku HRD Staff di PT. Eratex Djaja Tbk, Kota Probolinggo yang menyatakan bahwa pada program *family gathering* terdapat kegiatan *outbond* dan senam

bersama.

“Kalau untuk kesehatan fisik, dari kegiatan family gathering juga ada kegiatan-kegiatan di outdoor atau diluar ruangan seperti senam bersama dan kegiatan outbond. Dari kegiatan ini kan ada kegiatan fisik ya disitu ya juga bisa berpengaruh terhadap kesehatan karyawan. Jadi, ini dua sisi yang saling berkaitan dan berhubungan dari segi kesehatan mental dan dari segi kesehatan fisik. Kan karena orang yang banyak pikiran stress akan mudah gampang sakit” (Informan Iql selaku HRD Staff di PT. Eratex Djaja Tbk Kota Probolinggo, 17 Januari 2025)

Jadi, family gathering sangat berdampak terhadap kondisi fisik dan mental karyawan, Yulianto (2020) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor motivasi. Motivasi karyawan terbentuk selama mereka bekerja di tempat kerjanya, maka dari itu karyawan harus memiliki kesiapan fisik dan mental untuk menghadapi tekanan kerja. Dengan kata lain, Langkah PT. Eratex Djaja Tbk dalam memberikan fasilitas olahraga dan layanan kesehatan gratis merupakan bentuk konkret dari upaya meningkatkan motivasi kinerja karyawan. lingkungan kerja yang sehat secara fisik dan mental memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih produktif dan terarah.

4.2.2 Family gathering dapat Menurunkan Tingkat Stres Karyawan sehingga menjadi Fokus Bekerja

Rutinitas pekerjaan yang monoton dapat membuat karyawan merasa jenuh dan tertekan, sehingga adanya kegiatan family gathering akan membantu karyawan untuk mengurangi stressnya. Setelah family gathering diimplementasikan, karyawan dapat merasakan dampak positif yaitu pikiran menjadi tenang dan happy. Stress karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan karena kinerja karyawan bersifat fluktuatif atau bersifat naik turun, sehingga PT. Eratex Djaja Tbk juga memiliki program CSR selain family gathering yaitu kegiatan halal bihalal dan perayaan memperingati hari ibu sebagai upaya untuk karyawan agar komunikasi antar karyawan tetap efektif dan stressnya dapat diatasi, sehingga kekompakan dan kerja sama antar karyawan dapat terjalin.

Pendapat informan Hsn (karyawan garmen 2) diperoleh informasi bahwa kegiatan family gathering memberikan dampak positif terhadap kondisi mentalnya, khususnya dalam hal mengurangi stres dan rasa jenuh saat bekerja. Informan Hsn menyampaikan bahwa kegiatan tersebut sangat membantu mengurangi tekanan pekerjaan dan memberikan kesempatan untuk refreshing bersama rekan kerja dan keluarga. Informan Hsn mengungkapkan :

“Iya, karena kegiatan ini sangat membantu saya agar tidak stress dan jarang ada kan kegiatan kayak gini, mengasyikkan, soalnya refreshing dengan teman kerja dan sesuai dengan harapan

saya.” (Hsn, Karyawan PT. Eratex Djaja Tbk, bagian Garmen 2, 9 April 2025)

Hal ini selaras dengan pendapat Tarupolo (dalam Simbolon, 2021), Stress kerja merupakan salah satu proses penyebab individu mengalami rasa sakit, tidak nyaman, dan ketegangan akibat rutinitas pekerjaan yang monoton, tempat kerja, atau situasi pada saat bekerja.

4.2.3 Family gathering dapat Meningkatkan Sinergi antara Pimpinan dan Karyawan sehingga Memperkuat Kerja Sama dan Komunikasi dalam Bekerja

Family gathering merupakan salah satu upaya mempererat hubungan antar karyawan dan karyawan dengan keluarganya. Tujuannya agar komunikasi antar karyawan menjadi lebih baik sehingga berpengaruh pada kinerja karyawan dan kerjasama antar karyawan. Hubungan antara atasan dan karyawan pada saat didalam perusahaan tentunya akan ada sekat yang membatasi mereka untuk berkomunikasi, maka dari itu perusahaan menetapkan program family gathering sebagai salah satu program CSR. Adanya permainan atau game menjadikan ruang berbaur antar karyawan. Jenis permainan yang diadakan adalah jenis permainan ketangkasan seperti estafet sarung, permainan kursi panas dan jenis permainan yang lainnya. Berdasarkan wawancara dengan informan Iql HRD Staff PT. Eratex Djaja Tbk menunjukkan bahwa family gathering dapat memperbaiki berkomunikasi antar karyawan melalui kegiatan ramah tamah.

“Kalau kegiatan untuk meningkatkan komunikasi dan koordinasi supaya bisa berbaur pada saat family gathering itu ya melalui kegiatan ramah tamah gitu ya, kita sewa satu gedung pertemuan atau hall gitu dan disitu ada karyawan dan keluarga karyawan yang nantinya akan ada kegiatan ramah tamah, game, dan permainan” (informan Iql HRD Staff, PT. Eratex Djaja Tbk Kota Probolinggo. 13 Juni 2025)

Kegiatan family gathering juga berdampak positif pada peningkatan kinerja karyawan, khususnya melalui sesi ramah tamah yang menjadi salah satu bagian dari acara family gathering. Sesi ini mendorong komunikasi yang lebih terbuka, mempererat hubungan antar karyawan maupun antara karyawan dengan atasan, serta menciptakan sinergi dalam lingkungan kerja. Temuan ini sejalan dengan pendapat Pujiati (2023) yang menyatakan perusahaan memiliki peran dalam membentuk kinerja karyawannya melalui kebijakan-kebijakan internal, salah satunya yaitu adanya program program yang tujuannya tidak hanya mempererat hubungan sosial, tetapi juga mendorong produktivitas dan keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Dengan demikian, partisipasi karyawan dalam perencanaan program seperti family gathering dapat menjadi pendekatan yang efektif dalam membangun loyalitas sekaligus memperkuat budaya kerja yang sehat dan produktif.

4.2.4 Family gathering dapat Meningkatkan Kerja Sama antar Karyawan sehingga Mewujudkan Kolaborasi Tim yang Solid dan Sinergi dalam Bekerja.

Perusahaan menetapkan target kerja yang tinggi, sehingga memerlukan kolaborasi tim yang solid dan bersinergi antar karyawannya. Sistem bekerja di PT.

Eratex Djaja Tbk Kota Probolinggo secara berkelompok atau *team work* sehingga memerlukan kekompakan antar karyawan. Pada kegiatan *family gathering* dapat meningkatkan kerjasama antar karyawan, karena adanya serangkaian kegiatan yang sengaja dirancang agar kekompakan karyawan tetap terjalin dan berlangsung pada saat *family gathering* sehingga akan meningkatkan kerjasama antar karyawan.

Hal ini dianggap penting karena jika pekerjaannya diselesaikan secara individual, maka beban pekerjaan tersebut menjadi terlalu berat dan sulit untuk diselesaikan sesuai waktu yang ditentukan.

“Jadi keakraban kita itu sama karyawan sangat menguntungkan, karyawan eratex itu selalu bekerja sama untuk menyelesaikan target itu, karena kan kalo nggak gitu dek ngga nyampe target. Jadi saling bantu membantu kalau targetnya ngga nyampe. Kalau dikerjakan sendiri itu tidak sanggup dek soale targetnya tinggi”(Informan Asmr, Karyawan garmen 1 PT. Eratex Djaja Tbk, 17 Maret 2025)

Berdasarkan uraian diatas, dapat digaris bawahi yaitu sistem teamwork secara tidak langsung akan mengeratkan hubungan solidaritas antar karyawan karena adanya hubungan komunikasi dan interaksi yang efektif. Dikutip dari laman PT. Eratex Djaja Tbk (<https://www.eratexco.com/>) Selain kegiatan *family gathering*, upaya meningkatkan kerja sama tim dan kekompakan antar karyawan di PT. Eratex Djaja Tbk Kota Probolinggo yaitu adanya kegiatan carnival peringatan hari Ibu di PT. Eratex Djaja Tbk menjadi momen penting dalam mempererat kerja sama tim. Pada acara tersebut karyawan menampilkan tarian, antraksi dan senam serta mereka mengenakan kostum unik dan baju daerah mengelilingi kawasan PT. Eratex Djaja Tbk, sehingga rasa kerja sama antara karyawan juga terbentuk.

4.2.5 Family gathering dapat Meningkatkan Budaya Kerja Disiplin, Team work, Peduli terhadap Kualitas dan Kesehatan Karyawan.

Budaya kerja didefinisikan sebagai tingkah laku seseorang individu atau kelompok yang berlandaskan nilai, norma dan aturan yang diterima kebenarannya, dan menjadi “tradisi” dari dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari. Tak terkecuali dengan PT. Eratex Djaja Tbk Kota Probolinggo yang menerapkan budaya kerja disiplin, *team work*, kepedulian terhadap kualitas dan keselamatan dan kesehatan karyawan, maka PT. Eratex Djaja Tbk, Kota Probolinggo mengadakan kegiatan *family gathering* yang berbentuk *indoor* ataupun *outdoor* yang juga dikombinasikan dengan kegiatan *outbond* dan kegiatan rekreasi yang salah satu tujuannya yaitu untuk meningkatkan budaya kerja di perusahaan tersebut.

Hal ini juga diungkapkan oleh salah satu informan, Asmr (Karyawan PT. Eratex Djaja Tbk, Kota Probolinggo) yang menyatakan bahwa kegiatan

Family gathering secara tidak langsung memperkuat sistem kerja sama dan komunikasi antar karyawan melalui kegiatan-kegiatan yang bernilai *team work* dan kekompakan :

“Juga adanya kegiatan kegiatan pada saat family gathering itu dek bisa meningkatkan kerja sama sesama karyawan. Kan pada saat family gathering itu kan ada permainan itu juga dek, kan secara tidak langsung itu kan mempererat kerja sama antar karyawan kan wes dek. Adanya komunikasi yang baik juga bisa itu meningkatkan kerja sama teman dek, kan jadinya kan lebih akrab sama teman. Jadi keakraban kita itu sama karyawan sangat menguntungkan, karyawan eratex itu selalu bekerja sama untuk menyelesaikan target itu, karena kan kalo nggak gitu dek ngga nyampe target” (Asmr selaku karyawan PT. Eratex Djaja Tbk, 17 Maret 2025)

Hal tersebut sesuai dengan teori dari Wijayanti (2015), Budaya kerja merupakan perilaku saling mendukung dan saling menjaga satu sama lain menjadi salah satu kunci agar tim memiliki rasa solidaritas, karena jika *team work* memiliki rasa solidaritas, rasa antusias dan rasa kebersamaan yang tinggi maka tim ini akan menyelesaikan tanggung jawabnya sesuai dengan waktu yang telah diberikan. Upaya yang dilakukan LKS Bipartit untuk memaksimalkan dampak dari *family gathering* yaitu adanya kegiatan Carnival yang diadakan oleh *Her Project* PT. Eratex Djaja Tbk Kota Probolinggo. Secara teori, budaya kerja adalah Supriono (2022) adalah setiap aktifitas yang berkaitan dengan pekerjaan tetapi aktifitas tersebut mengandung nilai-nilai dan norma didalamnya.

KESIMPULAN

Dengan demikian, maka kesimpulan yang didapat dari penelitian ini yaitu :

1. Kegiatan *family gathering* dapat meningkatkan kesehatan karyawan sehingga aktif bekerja dan mendapatkan gaji yang maksimal, karena adanya kombinasi kegiatan rekreasi dan *outbond* pada kegiatan *family gathering* yang berdampak positif terhadap kesehatan fisik dan mental karyawan.
2. Kegiatan *family gathering* dapat menurunkan tingkat stress karyawan sehingga menjadi fokus bekerja.
3. Kegiatan *family gathering* dapat meningkatkan sinergi antara pimpinan dan karyawan sehingga menguatkan kerja sama, komunikasi dalam bekerja. Adanya kegiatan ramah tamah dalam acara *Family gathering* dapat memperbaiki berkomunikasi antar karyawan.
4. Kegiatan *family gathering* dapat meningkatkan kerja sama antar karyawan sehingga mewujudkan kolaborasi tim yang solid dan sinergi dalam bekerja.
5. Kegiatan *Family gathering* dapat meningkatkan budaya kerja disiplin, *team work*, peduli terhadap kualitas dan kesehatan karyawan.

SARAN

Family gathering adalah kegiatan yang diadakan oleh perusahaan, tujuannya untuk memperbaiki hubungan komunikasi antar karyawan dan antara karyawan dengan keluarganya, mengurangi rasa jenuh karyawan,

membangun kekompakan antar karyawan, meningkatkan semangat dan motivasi kerja karyawan, serta meningkatkan loyalitas antara karyawan dan perusahaan. Berdasarkan hal tersebut saran yang diberikan berupa perbaikan pelaksanaan kegiatan *family gathering* yaitu :

1. Keikutsertaan dalam kegiatan *family gathering* sebaiknya dibatasi.
2. Penerapan nilai kedisiplinan selama kegiatan *family gathering* berlangsung sehingga waktu yang tersedia dapat dimanfaatkan secara optimal.
3. Saran untuk PT. Eratex Djaja Tbk Kota Probolinggo terkait dengan pelaksanaan kegiatan *family gathering* yaitu sebaiknya kegiatan *family gathering* tetap diadakan secara rutin dan tetap dikombinasikan dengan kegiatan rekreasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Atmoko, D. A. (2022). Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan (T. Hea (ed.); pertama). CV. Literasi Nusantara Abadi.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (Pertama). Penerbit Gava Media.
- Budi, P. (2023). *Quality Family Time: Bangun Keeratan Hubungan dengan Keluarga melalui kegiatan* (G. Irawan (ed.); Pertama). Cahaya Harapan.
- Diener, E. (2000). *Subjective Well Being: The Science of Happiness and a Proposal for a National Index*.
- Dylanesia, W. (2023). *The Power of Teamwork!: Bagaimana menentukan peran yang efektif untuk mencapai tujuan bersama*. (G. Irawan (ed.); 1st ed.). CV. Andi Offset.
- Her Project, Gnit. (22 Mei 2024). Facebook. Diakses 18 Juni 2025
<https://www.facebook.com/eratexherproject?mibextid=rS40aB7S9Ucbxw6v>
- Ismail, Widiarti, A., Muhadiansyah, D., & Koesumah, E. (2024). *Pertumbuhan Industri Tekstil di Indonesia*. Tempo Publishing.
- PT. Eratex Djaja Tbk (2018), <https://www.eratexco.com/>, diakses pada tanggal 12 April 2025
- Pudjiastuti, W. (2010). *Special Event: Alternatif Jitu Membidik Pasar* (Pertama). Elex Media Komputindo.
- Pujiati, D. (2023). *Tingkatkan Kinerja Karyawan Pada Skala Psikologi* (H. Priyantoro & Lisnawati (eds.); Pertama). Penerbit Amerta Media.
- Riandi, R., Basriani, A., & Mayang Suri, I. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Mekanik Pada PT. Daya Kobelco CMI Cabang Pekanbaru. *Jurnal Economina*, 2(11), 3351–3369.
<https://doi.org/10.55681/economina.v2i11.977>
- Ruslan, R. (2004). *Public Relations* (Revisi 2). PT. Raja Grafindo Persada.
- Simbolon, S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan* (D. M. Simbolon & A. W. Sudrajad (eds.); 1st ed.). Bintang Semesta Media.
- Simbolon, S. (2021). *Pengaruh Stress, Lingkungan dan Budaya Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan* (K. Amali (ed.); Pertama). Bintang Pustaka Madani.
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian* (Ayup (ed.); Pertama). Literasi Media Publishing.
- Sudariyanto. (2010). *Industrialisasi* (Sulistiono (ed.)). ALPRIN.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D* (9th ed.). CV Alfabeta.
- Supriono, gatot. (2022). *Menuju Indonesia Emas melalui Budaya Organisasi dan Budaya Kerja* (Pertama). Bintang Semesta Media.
- Wijayanti, T. (2015). *Clear Teamwork! Dalam Bisnis Leading and Managing Field Operation Team* (P. Dewanti (ed.); Pertama). PT. Elex Media Komputindo.
- Yulianto, B. (2020). *Perilaku Penggunaan APD Sebagai Alternatif Meningkatkan Kinerja Karyawan Yang Terpapar Bising Intensitas Tinggi* (N. Saadah (ed.); Pertama). Scopindo Media Pustaka.