

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah PT Mayaksa Mugi Mulia**

PT Mayaksa Mugi Mulia didirikan pada tanggal 11 Februari 2003 oleh Bapak Djasa Pinara Gusti. Perkembangan pada industri teknologi komunikasi informasi yang sangat pesat saat ini telah mendukung pendirian PT Mayaksa Mugi Mulia. Perusahaan ini dibentuk untuk mewakili perusahaan swasta nasional yang berbasis di Jakarta dalam memfokuskan pada industri pelayanan teknologi komunikasi informasi dalam mengkhususkan pada desain, implementasi serta menyediakan teknologi sistem informasi.

**Gambar 4.1 Logo PT Mayaksa Mugi Mulia**



##### **4.1.2 Visi dan Misi PT Mayaksa Mugi Mulia**

###### **A. Visi**

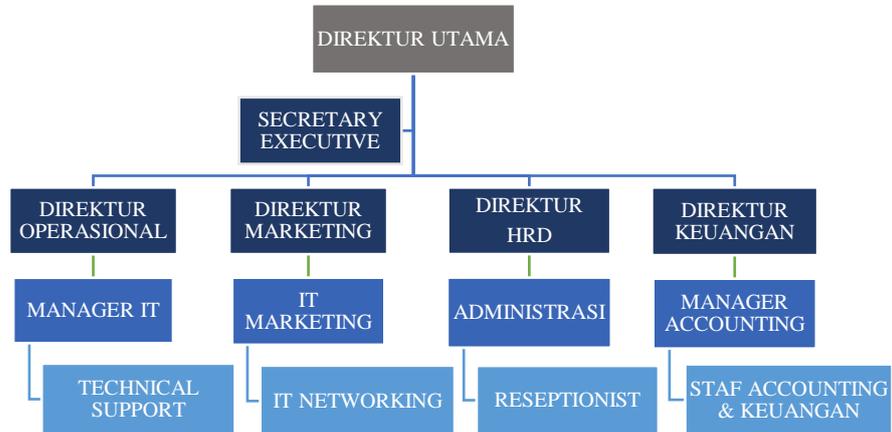
Memberikan layanan multi guna dan menyeluruh di bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi bagi mitra untuk dapat mencapai prestasi tertinggi dan dilakukan dengan berorientasi pada win-win solution secara efektif dan efisien.

###### **B. Misi**

Menawarkan solusi terbaik untuk kondisi saat ini dan perkembangan global kemudian hari dengan berpedoman pada kepuasan mitra.

### 4.1.3 Struktur Organisasi PT Mayaksa Mugi Mulia

**Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT Mayaksa Mugi Mulia**



## 4.2 Hasil Penelitian

### 4.2.1 Identitas Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dan karyawan di PT Mayaksa Mugi Mulia yang berjumlah 60 karyawan. Terdapat 3 pertanyaan mengenai identitas responden yaitu jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan.

#### A. Jenis Kelamin

Adapun data mengenai jenis kelamin responden karyawan di PT Mayaksa Mugi Mulia adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.1**

**Jenis kelamin Responden**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	42	70%
Perempuan	18	30%
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

**Sumber Data : Hasil Penelitian Pada Bulan Desember 2021**

Berdasarkan data tabel diatas, mengenai karyawan di PT Mayaksa Mugi Mulia, dari seluruh responden sebanyak 60 responden dan presentasi 100%, didapatkan data sebanyak 42 responden (70%) adalah berjenis kelamin laki-laki dan 18 responden (20%) berjenis kelamin perempuan. Dapat dilihat bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki.

#### B. Usia

Adapun data mengenai usia responden karyawan di PT Mayaksa Mugi Mulia sebagai berikut :

**Tabel 4.2**  
**Usia Responden**

<b>Usia</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
21-30 Tahun	21	35%
31-40 Tahun	26	43%
41-50 Tahun	13	22%
> 51 Tahun	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

**Sumber Data : Hasil Penelitian Pada Bulan Desember 2021**

Berdasarkan data tabel diatas, mengenai usia responden karyawan di PT Mayaksa Mugi Mulia dari seluruh responden sebanyak 60 responden dan persentase 100%, didapatkan data sebanyak 21 responden (35%) berusia 21-30 tahun, 26 responden (43%) berusia 31-40 tahun, 13 responden (22%) berusia 41-50 tahun, dan 0 responden (0%) berusia diatas 51 tahun. Dapat dilihat bahwa sebesar 43% dari total karyawan di PT Mayaksa Mugi Mulia berusia 31-40 tahun.

### C. Tingkat Pendidikan

Adapun data mengenai tingkat pendidikan responden karyawan di PT Mayaksa Mugi Mulia , sebagai berikut :

**Tabel 4.3**

**Tingkat Pendidikan Responden**

<b>Tingkat Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
SMA	0	0%
Diploma (D)	7	12%
Sarjana Strata Satu (S1)	48	80%
Sarjana Strata Dua atau Tiga (S2 / S3)	5	8%
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

**Sumber Data : Hasil Penelitian Pada Bulan Desember 2021**

Berdasarkan data tabel diatas, mengenai tingkat pendidikan responden karyawan di PT Mayaksa Mugi Mulia dari seluruh responden sebanyak 60 responden dan presentase 100%, didapatkan data sebanyak 7 responden(12%) memiliki tingkat pendidikan terakhir adalah Diploma baik D3 maupun D4, sebanyak 48 responden (80%) memiliki tingkat pendidikan terakhir adalah Sarjana Strata Satu (S1), dan sebanyak 5 responden (8%) memiliki tingkat pendidikan terakhir adalah Sarjana Strata Dua atau Tiga (S2/S3). Dapat dilihat bahwa sebesar 80% dari total karyawan di PT Mayaksa Mugi Mulia memiliki tingkat pendidikan terakhir adalah Sarjana Strata Satu (S1) yang berjumlah 48 orang.

#### 4.2.2 Analisis pernyataan responden mengenai “Pengaruh *Employee Relations*” variabel X

##### a. *Open management system* (akses manajemen informasi yang terbuka)

**Tabel 4.4**

Setiap karyawan mendapatkan informasi mengenai perusahaan.

**N = 60**

<b>Pernyataan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentasi</b>
Sangat Setuju	22	37
Setuju	30	50
Ragu-ragu	8	13
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

**Sumber Data : Hasil Penelitian Pada Bulan Desember 2021**

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 22 responden (37%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 30 responden (50%) menyatakan setuju, sebanyak 8 responden (13%) menyatakan jawaban ragu-ragu, serta tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dapat dilihat bahwa sebagian besar 50% responden menjawab setuju pada pernyataan tersebut.

**Tabel 4.5**

Setiap karyawan mendapatkan kesempatan untuk memberikan saran dan pendapat.

**N = 60**

<b>Pernyataan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentasi</b>
Sangat Setuju	24	40
Setuju	31	52
Ragu-ragu	5	8
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>Total</b>	<b>68</b>	<b>100%</b>

**Sumber Data : Hasil Penelitian Pada Bulan Desember 2021**

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 24 responden (40%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 31 responden (52%) menyatakan setuju, sebanyak 5 responden (8%) menyatakan ragu-ragu, serta tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dapat dilihat bahwa 52% sebagian besar responden menjawab setuju pada pernyataan tersebut.

**Tabel 4.6**

Setiap karyawan memiliki integritas dan partisipasi yang baik pada setiap tugasnya.

**N = 60**

<b>Pernyataan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentasi</b>
Sangat Setuju	26	43
Setuju	24	40
Ragu-ragu	10	17
Tidak Setuju	0	5
Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

**Sumber Data : Hasil Penelitian Pada Bulan Desember 2021**

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 26 responden (43%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 24 responden (40%) menyatakan setuju, sebanyak 10 responden (17%) menyatakan ragu-ragu, dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dapat dilihat bahwa 43% dari total responden menyatakan sangat setuju pada pernyataan tersebut.

**b. Komunikasi timbal balik**

**Tabel 4.7**

Setiap karyawan saling menghargai dengan membangun komunikasi yang baik.

**N = 60**

<b>Pernyataan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentasi</b>
Sangat Setuju	13	22
Setuju	44	73
Ragu-ragu	3	5
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

**Sumber Data : Hasil Penelitian Pada Bulan Desember 2021**

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 13 responden (22%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 44 responden (73%) menyatakan setuju, sebanyak 3 responden (5%) menyatakan ragu-ragu, serta tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dapat dilihat bahwa 73% dari total responden menyatakan setuju pada pernyataan tersebut.

**Tabel 4.8**

Setiap karyawan dapat menghadiri program acara yang diadakan perusahaan, seperti Family Gathering.

**N = 60**

<b>Pernyataan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentasi</b>
Sangat Setuju	36	60
Setuju	23	38
Ragu-ragu	1	2
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

**Sumber Data : Hasil Penelitian Pada Bulan Desember 2021**

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 36 responden (60%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 23 responden (38%) menyatakan setuju, sebanyak 5 responden (7%) menyatakan ragu-ragu, serta tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dapat dilihat bahwa sebesar 60% dari total responden menyatakan sangat setuju pada pernyataan tersebut.

**Tabel 4.9**

Sesama karyawan saling memberikan perhatian bila ada kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.

**N = 60**

<b>Pernyataan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentasi</b>
Sangat Setuju	4	7
Setuju	35	58
Ragu-ragu	12	20
Tidak Setuju	9	15
Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

**Sumber Data : Hasil Penelitian Pada Bulan Desember 2021**

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 4 responden (7%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 35 responden (58%) menyatakan setuju, sebanyak 12 responden (20%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 9 responden (15%) menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Dapat dilihat bahwa sebesar 58% dari total responden menyatakan setuju pada pernyataan tersebut.

**c. *Mutual appreciation* (saling menghargai)**

**Tabel 4.10**

Setiap karyawan dapat menerima masukan yang diberikan oleh sesama karyawan.

**N = 60**

<b>Pernyataan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentasi</b>
Sangat Setuju	3	5
Setuju	33	55
Ragu-ragu	11	18
Tidak Setuju	13	22
Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

***Sumber Data : Hasil Penelitian Pada Bulan Desember 2021***

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 3 responden (5%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 33 responden (55%) menyatakan setuju, sebanyak 11 responden (18%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 13 responden (22%) menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Dapat dilihat bahwa sebanyak 55% dari total responden menyatakan setuju pada pernyataan tersebut.

**Tabel 4.11**

Sesama karyawan saling memberi pujian terhadap prestasi dan jasa karyawan lainnya.

**N = 60**

<b>Pernyataan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentasi</b>
Sangat Setuju	27	45
Setuju	16	27
Ragu-ragu	4	6
Tidak Setuju	13	22
Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

**Sumber Data : Hasil Penelitian Pada Bulan Desember 2021**

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 45 responden (45%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 16 responden (27%) menyatakan setuju, sebanyak 4 responden (6%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 13 responden (22%) menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Dapat dilihat bahwa sebanyak 45% dari total responden menyatakan sangat setuju pada pernyataan tersebut.

**Tabel 4.12**

Setiap karyawan mendapatkan bonus kerja, seperti saat hari raya.

**N = 60**

<b>Pernyataan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentasi</b>
Sangat Setuju	29	48
Setuju	25	42
Ragu-ragu	3	5
Tidak Setuju	3	5
Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

**Sumber Data : Hasil Penelitian Pada Bulan Desember 2021**

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 29 responden (48%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 25 responden (42%) menyatakan setuju, sebanyak 5 responden (5%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 5 responden (5%) menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Dapat dilihat bahwa sebanyak 48% dari total responden menyatakan sangat setuju pada pernyataan tersebut.

#### 4.2.3 Analisis pernyataan responden mengenai “Kinerja Karyawan” variabel Y

##### a. Mutu kerja

**Tabel 4.13**

Setiap karyawan mampu untuk datang tepat waktu.

**N = 60**

Pernyataan	Frekuensi	Presentasi
Sangat Setuju	16	27
Setuju	29	48
Ragu-ragu	8	13
Tidak Setuju	7	12
Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

**Sumber Data : Hasil Penelitian Pada Bulan Desember 2021**

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 16 responden (27%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 29 responden (48%) menyatakan setuju, sebanyak 8 responden (13%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 7 responden (12%) menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Dapat dilihat bahwa sebanyak 48% dari total responden menyatakan setuju pada pernyataan tersebut.

**Tabel 4.14**

Setiap karyawan dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik.

**N = 60**

<b>Pernyataan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentasi</b>
Sangat Setuju	11	18
Setuju	39	65
Ragu-ragu	10	17
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

**Sumber Data : Hasil Penelitian Pada Bulan Desember 2021**

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 11 responden (18%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 39 responden (65%) menyatakan setuju, sebanyak 10 responden (17%) menyatakan ragu-ragu, serta tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dapat dilihat bahwa sebanyak 65% dari total responden menyatakan setuju pada pernyataan tersebut.

**Tabel 4.15**

Karyawan mampu untuk meningkatkan kemampuan pekerjaannya.

**N = 60**

<b>Pernyataan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentasi</b>
Sangat Setuju	9	15
Setuju	42	70
Ragu-ragu	9	15
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

**Sumber Data : Hasil Penelitian Pada Bulan Desember 2021**

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 9 responden (15%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 42 responden (70%) menyatakan setuju, sebanyak 9 responden (15%) menyatakan ragu-ragu, serta tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dapat dilihat bahwa sebanyak 70% dari total responden menyatakan setuju pada pernyataan tersebut.

**b. Kualitas kerja**

**Tabel 4.16**

Setiap karyawan mampu menghasilkan prestasi kerja yang terbaik untuk perusahaan.

**N = 60**

<b>Pernyataan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentasi</b>
Sangat Setuju	18	30
Setuju	32	53
Ragu-ragu	10	17
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

**Sumber Data : Hasil Penelitian Pada Bulan Desember 2021**

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 18 responden (30%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 32 responden (53%) menyatakan setuju, sebanyak 10 responden (17%) menyatakan ragu-ragu, tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dapat dilihat bahwa sebanyak 53% dari total responden menyatakan setuju pada pernyataan tersebut.

**Tabel 4.17**

Setiap karyawan mampu mencapai target yang telah ditentukan.

**N = 60**

<b>Pernyataan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentasi</b>
Sangat Setuju	42	70
Setuju	15	25
Ragu-ragu	3	5
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

**Sumber Data : Hasil Penelitian pada bulan Desember 2021**

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 42 responden (70%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 15 responden (25%) menyatakan setuju, sebanyak 3 responden (5%) menyatakan ragu-ragu, serta tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dapat dilihat bahwa sebanyak 70% dari total responden menyatakan sangat setuju pada pernyataan tersebut.

**Tabel 4.18**

Setiap karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

**N = 60**

<b>Pernyataan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentasi</b>
Sangat Setuju	28	47
Setuju	26	43
Ragu-ragu	6	10
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

**Sumber Data : Hasil Penelitian pada bulan Desember 2021**

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 28 responden (47%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 26 responden (43%) menyatakan setuju, sebanyak 6 responden (10%) menyatakan ragu-ragu, serta tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dapat dilihat bahwa sebanyak 47% dari total responden menyatakan sangat setuju pada pernyataan tersebut.

**c. Ketangguhan**

**Tabel 4.19**

Setiap karyawan mampu untuk hadir tepat waktu di kantor.

**N = 60**

<b>Pernyataan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentasi</b>
Sangat Setuju	13	21
Setuju	27	45
Ragu-ragu	10	17
Tidak Setuju	10	17
Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

**Sumber Data : Hasil Penelitian Pada Bulan Desember 2021**

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 13 responden (21%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 27 responden (45%) menyatakan setuju, sebanyak 10 responden (17%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 10 responden (17%) menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Dapat dilihat bahwa sebanyak 45% dari total responden menyatakan setuju pada pernyataan tersebut.

**Tabel 4.20**

Setiap karyawan patuh akan tugas dan peraturan yang ada di perusahaan.

**N = 60**

<b>Pernyataan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentasi</b>
Sangat Setuju	15	25
Setuju	31	51
Ragu-ragu	13	22
Tidak Setuju	1	2
Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

**Sumber Data : Hasil Penelitian Pada Bulan Desember 2021**

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 15 responden (25%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 31 responden (51%) menyatakan setuju, sebanyak 13 responden (22%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 1 responden (2%) menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Dapat dilihat bahwa sebanyak 51% dari total responden menyatakan setuju pada pernyataan tersebut.

**Tabel 4.21**

Setiap karyawan mendapatkan waktu libur yang adil.

**N = 60**

<b>Pernyataan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentasi</b>
Sangat Setuju	19	32
Setuju	35	58
Ragu-ragu	6	10
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

**Sumber Data : Hasil Penelitian Pada Bulan Desember 2021**

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 19 responden (32%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 35 responden (58%) menyatakan setuju, sebanyak 6 responden (10%) menyatakan ragu-ragu, serta tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dapat dilihat bahwa sebanyak 58% dari total responden menyatakan setuju pada pernyataan tersebut.

**d. Sikap**

**Tabel 4.22**

Setiap karyawan memiliki rasa tanggung jawab terhadap sesama karyawan.

**N = 60**

<b>Pernyataan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentasi</b>
Sangat Setuju	15	25
Setuju	33	55
Ragu-ragu	7	12
Tidak Setuju	5	8
Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

**Sumber Data : Hasil Penelitian Pada Bulan Desember 2021**

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 15 responden (25%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 33 responden (55%) menyatakan setuju, sebanyak 7 responden (12%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 5 responden (8%) menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Dapat dilihat bahwa sebanyak 55% dari total responden menyatakan setuju pada pernyataan tersebut.

**Tabel 4.23**

Setiap karyawan seringkali memberikan pendapat atau ide kreatif yang berkaitan dengan pekerjaan dan tujuan perusahaan.

**N = 60**

<b>Pernyataan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentasi</b>
Sangat Setuju	23	38
Setuju	28	47
Ragu-ragu	9	15
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

**Sumber Data : Hasil Penelitian Pada Bulan Desember 2021**

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 23 responden (38%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 28 responden (47%) menyatakan setuju, sebanyak 9 responden (15%) menyatakan ragu-ragu, serta tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dapat dilihat bahwa sebanyak 47% dari total responden menyatakan setuju pada pernyataan tersebut.

**Tabel 4.24**

Setiap karyawan mampu untuk saling bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaannya.

**N = 60**

<b>Pernyataan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentasi</b>
Sangat Setuju	26	43
Setuju	24	40
Ragu-ragu	10	17
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

**Sumber Data : Hasil Penelitian Pada Bulan Desember 2021**

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 26 responden (43%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 24 responden (40%) menyatakan setuju, sebanyak 10 responden (17%) menyatakan ragu-ragu, serta tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dapat dilihat bahwa sebanyak 43% dari total responden menyatakan sangat setuju pada pernyataan tersebut.

#### 4.2.4 Rekapitulasi Variabel X dan Y

Berikut ini merupakan rekapitulasi hasil perkembangan indikator atau komponen pendukung variabel X yakni “*Employee Relations*” tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.25**  
**Rekapitulasi Variabel X (*Employee Relations*)**

No	Pernyataan	Mean
1	X1	4.23
2	X2	4.32
3	X3	4.27
4	X4	4.17
5	X5	4.58
6	X6	3.57
7	X7	3.43
8	X8	3.95
9	X9	4.33
Jumlah		36.08
Rata-rata		4.09

**Sumber :** Hasil Pengolahan SPSS versi 25

Dari hasil rekapitulasi di atas secara keseluruhan responden bahwa *Employee Relations (X)* di PT Mayaksa Mugi Mulia ditunjukkan dengan nilai rata-rata jawaban responden pada variabel *Employee Relations (X)* sebesar 4.09.

Rekapitulasi hasil pengembangan indikator atau komponen pendukung variabel Y yakni Kinerja Karyawan berdasarkan tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.26**  
**Rekapitulasi Variabel Y (Kinerja Karyawan)**

No	Pernyataan	Mean
1	Y1	3.90
2	Y2	4.02
3	Y3	4.00
4	Y4	4.13
5	Y5	4.65
6	Y6	4.37
7	Y7	3.72
8	Y8	4.00
9	Y9	4.22
10	Y10	3.97
11	Y11	4.23
12	Y12	4.27
<b>Jumlah</b>		<b>49.48</b>
<b>Rata-rata</b>		<b>4.13</b>

**Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 25**

Dari hasil rekapitulasi di atas secara keseluruhan responden bahwa Kinerja Karyawan (Y) di PT Mayaksa Mugi Mulia ditunjukkan dengan nilai rata-rata jawaban responden pada variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 4.13.

#### 4.2.5 Uji Determinasi

Uji ini bertujuan untuk menentukan proporsi atau presentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas. Analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi sederhana, maka yang digunakan adalah *R Square*. Hasil perhitungan *R Square* dapat dilihat pada output *Model Summary*. Pada kolom *R Square* dapat diketahui berapa persentase yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas (*Independent*) terhadap variabel terikat (*Dependent*). Sedangkan sisanya merupakan keterbatasan instrumen penelitian dan error.

**Tabel 4.27**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi (  $R^2$  )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,814 <sup>a</sup>	,662	,656	2,386
a. Predictors: (Constant), Employee Relations				

Hasil uji *R Square* pada penelitian ini diperoleh nilai sebesar 0,662. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan di PT Mayaksa Mugi Mulia dipengaruhi oleh variabel *Employee Relations* yang dipersepsikan sebesar 66,2%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain maupun keterbatasan instrumen error.

#### 4.2.6 Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis uji regresi dilakukan untuk memperoleh sebuah gambaran pengaruh antara variabel *Independent* (X) yaitu “*Employee Relations*” terhadap variabel *Dependent* (Y) yaitu Kinerja Karyawan di PT Mayaksa Mugi Mulia. Berikut ini adalah data hasil dari pengelolaan SPSS versi 25.

**Tabel 4.28**  
**Uji Regresi Linear**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,244	3,959		1,830	,072
	Employee Relations	1,110	,104	,814	10,664	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.28 di atas dapat dibuat persamaan umum regresi linear sederhana adalah :

$$Y = a + bX$$

Y = Kinerja Karyawan X = *Employee Relations*

a = harga konstan dari *unstandardized coefficient*. Dalam penelitian ini nilainya sebesar 7.244

b = Koefisien Regresi. Dalam penelitian ini nilainya sebesar 1.110

oleh karena itu persamaan menjadi :

$$Y = 7.244 + 1.110 X$$

#### 4.2.7 Uji Koefisien Korelasi

Uji korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel *Employee Relations* (X) dan variabel Kinerja Karyawan di PT Mayaksa Mugi Mulia kuat atau tidaknya hubungan linear antarvariabel, berikut hasil dari pengelolaan di SPSS versi 25.

**Tabel 4.29**  
**Hasil Uji Korelasi**  
**Correlations**

		Employee Relations	Kinerja Karyawan
<b>Employee Relations</b>	<b>Pearson Correlation</b>	1	,814**
	<b>Sig. (2-tailed)</b>		,000
	<b>N</b>	60	60
<b>Kinerja Karyawan</b>	<b>Pearson Correlation</b>	,814**	1
	<b>Sig. (2-tailed)</b>	,000	
	<b>N</b>	60	60
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Berdasarkan tabel diatas nilai *sig.(2-tailed)* adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05 sesuai dengan ketentuan yang berarti adanya korelasi yang positif dan signifikan antara *Employee Relations* terhadap Kinerja Karyawan di PT Mayaksa Mugi Mulia.

Hasil perhitungan *Pearson correlation* diperoleh nilai koefisien korelasi yakni sebesar 0,814. Dari perhitungan diatas maka angka tersebut terletak pada angka 0,80 – 1,00 yang berarti korelasi antara variabel *Employee Relations* (X) dan variabel Kinerja Karyawan (Y) itu terdapat korelasi yang sangat kuat.

#### 4.2.8 Uji Hipotesis

Untuk mengisi pengaruh *Employee Relations* (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Mayaksa Mugi Mulia, yang maka dapat dilakukan dengan uji hipotesis. Uji hipotesis menggunakan uji T dengan rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$t$  = Nilai uji t

$r$  = Koefisiensi korelasi pearson

$r^2$  = Koefisien Determinasi

$n$  = Jumlah Sampel

Maka demikian:

- Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak (tidak ada pengaruh)
- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak (ada pengaruh)

Diketahui :

$$n = 60$$

$$r = 0.814$$

$$t = 0.814 \frac{\sqrt{60-2}}{\sqrt{1-0.814^2}}$$

$$t = 0.814 \frac{\sqrt{58}}{\sqrt{1-0.662596}}$$

$$t = 10.672$$

**Tabel 4.30**  
**Uji Hipotesis**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	647,244	1	647,244	113,727	,000 <sup>b</sup>
	Residual	330,089	58	5,691		
	Total	977,333	59			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Employee Relations						

Berdasarkan tabel Anova diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikan sebesar 0,000 berarti angka signifikansinya memiliki pengaruh yang artinya sinifikansi lebih kecil dari  $<50$ . Hal tersebut dapat dibuktikan pada tabel Anova yang memiliki nilai dan signifikansi sesuai dengan persyaratan  $<0,50$  yaitu 0,000 dan dapat dilihat dari hasil uji hipotesis pada  $T \text{ Hitung} = 113.727 > T \text{ Tabel } 10.672$ . Hal ini menunjukkan ada pengaruh antara *Employee Relations* (X) yang berarti signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $113.727 > 10.672$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya koefisien regresi signifikan yaitu terdapat pengaruh *Employee Relations* terhadap Kinerja Karyawan di PT Mayaksa Mugi Mulia.

### 4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

#### 4.3.1 *Employee Relations* di PT Mayaksa Mugi Mulia

Menurut Rosady Ruslan (2014:278) *employee relations* atau biasa disebut publik internal adalah sekelompok orang yang sedang bekerja (karyawan) di dalam suatu perusahaan yang dimana seseorang itu melaksanakan dengan baik dari segi fungsi, organisasi, bidang teknis dan jenis pekerjaan (tugas) yang dihadapinya. *employee relations* ini bertujuan untuk memberikan pengabdian dan mengatur kerja sama antar karyawan

agar terciptanya komunikasi internal yang efektif di dalam perusahaan. Upaya membangun hubungan internal karyawan ini dapat dilakukan melalui berbagai macam aktivitas, seperti rekreasi bersama, rapat, pemberian penghargaan dan lain-lain.

Berdasarkan teori menurut Rosady Ruslan (2020) mengenai *Employee Relations* terdapat beberapa indikator yaitu:

1. *Open Management System* (sistem manajemen yang sifatnya terbuka)

Pada penelitian ini *open management system* menunjukkan akses informasi yang terbuka, yang berarti bahwa atasan perusahaan dalam memberikan informasi mengenai perusahaan kepada karyawannya dilakukan secara transparan. *Open management system* ini juga berarti bahwa manajer atau pimpinan sebelum membuat keputusan memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk memberikan saran dan mendengarkan pendapatnya. Lalu karyawan memiliki integritas yang tinggi dan partisipasi yang baik pada setiap tugas yang diberikan perusahaan. Pada indikator ini terdapat tiga pernyataan yaitu “setiap karyawan mendapatkan informasi mengenai perusahaan”, dari dimensi tersebut menunjukkan bahwa 50% dari total responden menyatakan setuju pada pernyataan ini. Dimensi yang kedua yaitu “setiap karyawan mendapatkan kesempatan untuk memberikan saran dan pendapat”, dari dimensi tersebut menunjukkan bahwa 52% dari total responden menyatakan setuju pada pernyataan ini. Lalu dimensi yang ketiga yaitu “setiap karyawan memiliki integritas dan partisipasi yang baik pada setiap tugasnya”, dari dimensi tersebut menunjukkan bahwa 43% dari total responden menyatakan sangat setuju pada pernyataan ini.

2. Komunikasi timbal balik

Pada penelitian ini komunikasi timbal balik berkaitan dengan memelihara komunikasi organisasi yaitu *downward communication*, *upward communication*, *horizontal communication* dan *diagonal communication*. Lalu menumbuhkan rasa keakraban dalam perusahaan melalui program acara khusus atau biasa disebut *special event* yang dilaksanakan seperti pada perayaan ulang tahun perusahaan, HUT RI,

*employee gathering, family gathering* yang dimana acara tersebut dihadiri oleh pimpinan dan semua karyawan. Serta karyawan saling memberikan perhatian bila ada kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan. Pada indikator ini terdapat tiga pernyataan yaitu “setiap karyawan saling menghargai dengan membangun komunikasi yang baik”, dari dimensi tersebut menunjukkan bahwa 73% dari total responden menyatakan setuju dengan pernyataan ini. Lalu dimensi yang kedua yaitu “setiap karyawan dapat menghadiri program acara yang diadakan perusahaan”, dari dimensi tersebut menunjukkan bahwa 60% dari total responden menyatakan sangat setuju pada pernyataan ini. Dimensi yang ketiga yaitu “setiap karyawan saling memberikan perhatian bila ada kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan”, dari dimensi tersebut menunjukkan bahwa 58% dari total responden menyatakan setuju pada pernyataan ini.

### 3. *Mutual Appreciation* (saling menghargai).

Pada penelitian ini *mutual appreciation* (saling menghargai) berarti bahwa karyawan dapat menerima masukan yang diberikan oleh sesama karyawan. Karyawan saling mendukung dan menghormati, seperti memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi atau berjasa bagi perusahaan dan merayakan keberhasilan yang telah dicapai. Lalu setiap karyawan mendapatkan perlakuan yang adil, seperti memberikan bonus kerja. Pada indikator ini terdapat tiga pernyataan yaitu “setiap karyawan dapat menerima masukan yang diberikan oleh sesama karyawan”, dari dimensi tersebut menunjukkan bahwa 55% dari total responden menyatakan setuju pada pernyataan ini. Dimensi yang kedua yaitu “sesama karyawan saling memberi pujian terhadap prestasi dan jasa karyawan lainnya”, dari dimensi tersebut menunjukkan bahwa 45% dari total responden menyatakan sangat setuju pada pernyataan ini. Lalu dimensi yang ketiga yaitu “setiap karyawan mendapatkan bonus kerja, seperti saat hari raya”, dari dimensi tersebut menunjukkan bahwa 48% dari total responden menyatakan sangat setuju pada pernyataan ini.

Secara keseluruhan nilai rata-rata jawaban responden pada variabel *Employee Relations* (X) sebesar 4.09. Pada tabel rekapitulasi menunjukkan bahwa *Employee Relations* (X) yang memiliki nilai tertinggi dari dimensi komunikasi timbal balik, pada pernyataan “setiap karyawan dapat menghadiri program acara yang diadakan perusahaan.” menjadi nilai tertinggi sebesar 4.58. Hal ini membuktikan bahwa di PT Mayaksa Mugi Mulia, setiap karyawan dapat menghadiri program acara yang diadakan perusahaan. Berarti bahwa setiap karyawan mendapatkan kesempatan untuk menghadiri program acara yang diadakan oleh perusahaan tanpa memandang perbedaan jabatan diantara karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Dessler (2016:573) bahwa *Employee Relations* merupakan kegiatan yang melibatkan pembentukan dan pemeliharaan hubungan karyawan yang dimana hal ini berkontribusi pada produktivitas, motivasi, moral dan pendisiplinan, serta untuk memelihara lingkungan kerja yang positif, produktif dan kohesif.

#### **4.3.2 Kinerja Karyawan di PT Mayaksa Mugi Mulia**

Menurut Kasmir (2016:182) kinerja adalah hasil dari pekerjaan dan perilaku saat bekerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan pada karyawan dalam suatu periode tertentu.

Berdasarkan teori Kinerja Karyawan menurut Edwin Flippo dalam Sunyoto (2012) terdapat beberapa indikator yaitu:

1. Mutu Kerja

Pada penelitian ini mutu kerja berkaitan dengan ketepatan waktu, kepribadian dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaannya. Mutu kerja ini menggambarkan tentang peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan meningkatnya kemampuan karyawan dan nilai ekonominya. Pada indikator ini terdapat tiga pernyataan yaitu “setiap karyawan mampu untuk datang tepat waktu”,

dari dimensi tersebut menunjukkan bahwa 48% dari total responden menyatakan setuju dengan pernyataan ini. Lalu dimensi yang kedua yaitu “setiap karyawan dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik”, dari dimensi tersebut menunjukkan bahwa 65% dari total responden menyatakan setuju pada pernyataan ini. Dimensi yang ketiga yaitu “karyawan mampu untuk meningkatkan kemampuan pekerjaannya”, dari dimensi tersebut menunjukkan bahwa 70% dari total responden menyatakan setuju pada pernyataan ini.

## 2. Kualitas Kerja,

Pada penelitian ini kualitas kerja berkaitan dengan prestasi kerja dan pencapaian target yang telah dicapai atau dihasilkan karyawan, lalu kualitas kerja juga berkaitan dengan hasil dari tugas atau pekerjaan tambahan yang berikan kepada atasan kepada bawahannya. Pada indikator ini terdapat tiga pernyataan yaitu “setiap karyawan mampu menghasilkan prestasi kerja yang terbaik untuk perusahaan”, dari dimensi tersebut menunjukkan bahwa 53% dari total responden menyatakan setuju pada pernyataan ini. Dimensi yang kedua yaitu “setiap karyawan mampu mencapai target yang telah ditentukan”, dari dimensi tersebut menunjukkan bahwa 70% dari total responden menyatakan sangat setuju pada pernyataan ini. Lalu dimensi yang ketiga yaitu “setiap karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik”, dari dimensi tersebut menunjukkan bahwa 48% dari total responden menyatakan sangat setuju pada pernyataan ini.

## 3. Ketangguhan

Pada penelitian ini ketangguhan berkaitan dengan tingkat kehadiran karyawan, ketaatan karyawan, pemberian waktu libur dan jadwal keterlambatan hadir di tempat kerja. Pada indikator ini terdapat tiga pernyataan yaitu “setiap karyawan mampu untuk hadir tepat waktu dikantor”, dari dimensi tersebut menunjukkan bahwa 45% dari total responden menyatakan setuju dengan pernyataan ini. Lalu dimensi yang kedua yaitu “setiap karyawan patuh akan tugas dan peraturan yang ada

diperusahaan”, dari dimensi tersebut menunjukkan bahwa 51% dari total responden menyatakan setuju pada pernyataan ini. Dimensi yang ketiga yaitu “setiap karyawan mendapatkan waktu libur yang adil”, dari dimensi tersebut menunjukkan bahwa 58% dari total responden menyatakan setuju pada pernyataan ini.

#### 4. Sikap

Pada penelitian ini sikap atau perbuatan yang ada pada diri karyawan yang menunjukkan seberapa jauh sikap tanggung jawab mereka terhadap sesama karyawan, atasan dan seberapa jauh tingkat kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Hal ini juga berkaitan dengan cara karyawan bekerja sama dalam kelompok dan inisiatif karyawan dalam bekerja. Pada indikator ini terdapat tiga pernyataan yaitu “setiap karyawan memiliki rasa tanggung jawab terhadap sesama karyawan”, dari dimensi tersebut menunjukkan bahwa 55% dari total responden menyatakan setuju pada pernyataan ini. Dimensi yang kedua yaitu “setiap karyawan seringkali memberikan pendapat atau ide kreatif yang berkaitan dengan pekerjaan dan tujuan perusahaan”, dari dimensi tersebut menunjukkan bahwa 47% dari total responden menyatakan setuju pada pernyataan ini. Lalu dimensi yang ketiga yaitu “setiap karyawan mampu untuk saling bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaannya”, dari dimensi tersebut menunjukkan bahwa 43% dari total responden menyatakan sangat setuju pada pernyataan ini.

Secara keseluruhan nilai rata-rata jawaban responden pada variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 4.13. Pada tabel rekapitulasi menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan (Y) yang memiliki nilai tertinggi yaitu dari dimensi Kualitas Kerja, pada pernyataan “setiap karyawan mampu mencapai target yang telah ditentukan.” menjadi nilai tertinggi sebesar 4.65. Hal ini menunjukkan bahwa setiap karyawan memiliki kemampuan untuk mencapai dan menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan target yang telah diberikan oleh perusahaan.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2014:10) yang dimana ia menyatakan tujuan dari kinerja karyawan adalah untuk meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang tuntutan atau syarat kinerja. Mencatat dan mengakui hasil kerja dari seorang karyawan, sehingga mereka dapat termotivasi untuk lebih baik lagi dalam bekerja, atau sekurang-kurangnya dapat mempertahankan prestasi yang didapat karyawan sebelumnya. Memberi kesempatan kepada karyawan untuk berdiskusi mengenai keinginan dan aspirasinya, lalu untuk meningkatkan kepedulian terhadap pekerjaan atau karir yang sedang dilakukan karyawan saat ini. Merumuskan atau menjelaskan kembali sasaran masa depan perusahaan sehingga karyawan menjadi termotivasi untuk berpartisipasi sesuai dengan potensinya. Serta memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan.

#### **4.3.3 Apakah ada pengaruh *Employee Relations* terhadap Kinerja Karyawan**

Pembahasan dalam penelitian ini menjelaskan tentang pengaruh *Employee Relations* terhadap Kinerja Karyawan PT Mayaksa Mugi Mulia. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Mayaksa Mugi Mulia yang berjumlah 60 responden. Terdapat 21 pernyataan yang diajukan kepada responden.

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa variabel *Employee Relations* (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) di PT Mayaksa Mugi Mulia. Hal tersebut dapat ditunjukkan dari hasil perhitungan uji hipotesis, maka dapat diketahui bahwa  $T_{hitung}$  sebesar 113.727 dan diketahui bahwa  $T_{tabel}$  10.672 yang berarti  $113.727 > 10.672$ . Dimana  $T_{hitung}$  lebih besar dibandingkan  $T_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya terdapat pengaruh *Employee Relations* terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Lia Puspita Ayu (2021) yang menyatakan bahwa *Employee Relations* berpengaruh signifikan dalam peningkatan Kinerja Karyawan. Semakin tinggi tingkat hubungan karyawan maka kinerjanya akan meningkat. Sehingga penerapan hubungan kerja merupakan perwujudan dan pengakuan atas hak dan kewajiban karyawan. Semua pihak, baik pemilik perusahaan maupun karyawan pada dasarnya mempunyai kepentingan atas keberhasilan dan kelangsungan perusahaan. Demikian pula bagi karyawan, perusahaan juga merupakan sumber penghasilan dan kesempatan untuk mengembangkan diri sehingga dengan adanya hubungan yang baik antara perusahaan dengan karyawan akan terjadi hubungan yang saling menguntungkan yang berakibat pada kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Dessler (2016:573) bahwa *Employee Relations* merupakan kegiatan yang melibatkan pembentukan dan pemeliharaan hubungan karyawan yang dimana hal ini berkontribusi pada produktivitas, motivasi, moral dan pendisiplinan, serta untuk memelihara lingkungan kerja yang positif, produktif dan kohesif. Oleh sebab itu melalui *Employee Relations* akan mendorong setiap individu dalam sebuah organisasi untuk menciptakan interaksi yang dimana akan menciptakan produktivitas yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Selain itu teori yang dapat mendukung penelitian ini adalah teori yang dijabarkan oleh Rosady Ruslan (2014:278) dimana *Employee Relations* memiliki tujuan untuk memberikan pengabdian dan mengatur kerja sama antar karyawan agar terciptanya komunikasi internal yang efektif di dalam perusahaan.

Pada hasil uji korelasi antara variabel *Employee Relations* terhadap Kinerja Karyawan senilai  $0,000 > 0,05$  sesuai dengan ketentuan berarti adanya korelasi yang signifikan antarvariabel tersebut. Serta hasil perhitungan *Pearson Correlation* diperoleh nilai sebesar 0,814 sebagai  $R_{hitung}$  dan untuk menentukan taraf signifikansi maka diperoleh  $R_{tabel}$

sebesar 0,214 yang berarti  $0,814 > 0,214$  , yang dimana angka tersebut menunjukkan antara variabel *Employee Relations* (X) dan Kinerja Karyawan (Y) terdapat korelasi yang sangat kuat dan signifikan. Yang artinya dengan adanya *Employee Relations* di PT Mayaksa Mugi Mulia, maka akan membentuk kinerja karyawan yang baik karena adanya komunikasi yang terjalin dengan baik satu sama lain. Selain itu, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *Employee Relations* dijalankan oleh PT Mayaksa Mugi Mulia maka akan semakin baik pula Kinerja Karyawan di perusahaan tersebut.

Dari hasil uji regresi linear sederhana diperoleh persamaan regresi  $Y = 7.244 + 1.110X$ . Persamaan tersebut sesuai dengan rumus regresi linier sederhana yaitu  $Y = a + bX$ . Sedangkan hasil perhitungan pada koefisien determinasi  $R^2$  pada penelitian ini diperoleh nilai sebesar 0,662 atau 66,2% diperoleh dari *Employee Relations* yang artinya Kinerja Karyawan di PT Mayaksa Mugi Mulia dipengaruhi oleh *Employee Relations* sebesar 66,2% dan sisanya sebesar 33,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.