

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah ada pengaruh *Employee Relations* terhadap Kinerja Karyawan di PT Mayaksa Mugi Mulia. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan guna menjawab tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Gambaran *Employee Relations* di PT Mayaksa Mugi Mulia terdapat tiga unsur yang berkaitan dengan: *open management system* (sistem manajemen yang sifatnya terbuka), komunikasi timbal balik dan *mutual appreciation* (saling menghargai). Meskipun masih terdapat beberapa responden menjawab tidak setuju, hasil penelitian diketahui bahwa nilai rata-rata jawaban responden pada variabel pengaruh *Employee Relations* (X) sebesar 4.09. Dari semua dimensi *Employee Relations*, dimensi “komunikasi timbal balik” bahwa setiap karyawan dapat menghadiri program acara yang diadakan perusahaan (X5) memiliki mean paling tinggi 4.58 dibandingkan dengan dimensi lainnya yang ada pada variabel *Employee Relations* (X).
2. Gambaran Kinerja Karyawan di PT Mayaksa Mugi Mulia mengandung empat unsur yaitu diantaranya: Mutu Kerja, Kualitas Kerja, Ketangguhan dan Sikap. Meskipun masih terdapat beberapa responden menjawab tidak setuju, hasil penelitian ini diketahui bahwa nilai rata-rata jawaban pada variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 4.13. Dari semua dimensi Kinerja Karyawan, dimensi “Kualitas Kerja” bahwa setiap karyawan mampu mencapai target yang telah ditentukan (Y5) memiliki nilai mean paling tinggi yaitu 4.65 dibandingkan dengan dimensi lainnya yang ada pada variabel Kinerja Karyawan (Y).
3. Pengaruh *Employee Relations* terhadap Kinerja Karyawan PT Mayaksa Mugi Mulia, melalui hasil perhitungan koefisien determinasi R^2

menunjukkan hasil bahwa ada pengaruh variabel *Employee Relations* terhadap variabel Kinerja Karyawan dengan kategori kuat yaitu sebesar 66,2% dan selebihnya 33,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Dari berbagai pengujian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa *Employee Relations* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Mayaksa Mugi Mulia.

5.2 Saran

Saran dari hasil penelitian ini yang berjudul “ Pengaruh *Employee Relations* terhadap Kinerja Karyawan PT Mayaksa Mugi Mulia”. Dari semua indikator yang diajukan terdapat indikator yang paling lemah:

1. *Employee Relations* yaitu sebagai variabel X dari dimensi “*Mutual Appreciation* (saling menghargai)”. Pernyataan “setiap karyawan dapat menerima masukan yang diberikan oleh sesama karyawan.” Menjadi nilai terendah yaitu sebesar 3.43, hal ini membuktikan bahwa salah satu indikator keberhasilan *Employee Relations* yaitu sikap karyawan yang dapat menerima masukan yang diberikan oleh sesama karyawan rendah. Maka dari itu baiknya setiap karyawan untuk membangun rasa saling menghargai dan menerima masukan yang diberikan dari sesama karyawan, hal ini diharapkan agar terbentuk dan tercapainya tujuan perusahaan yang diinginkan.
2. Kinerja Karyawan yaitu sebagai variabel Y dari dimensi “Ketangguhan” pada pernyataan “setiap karyawan mampu untuk hadir tepat waktu di kantor.” Menjadi nilai terendah yaitu sebesar 3.72, hal ini menunjukkan bahwa karyawan untuk hadir tepat waktu di kantor masih rendah. Maka dari itu baiknya setiap karyawan untuk meningkatkan dan memanfaatkan waktu sebaik-baiknya, seperti waktu pengerjaan tugas yang dilakukan dirumah, waktu tidur, dan mengestimasi waktu perjalanan menuju ke kantor agar terhindar dari keterlambatan waktu untuk menuju ke kantor. Hal ini perlu diperhatikan karena dapat mempengaruhi produktivitas dari kinerja karyawan nantinya.