

Pengaruh *Employee Relations* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Joop Fine Interiors

Boby Hermawan Arifin

Universitas Paramadina

Email : boby.arifin@students.paramadina.ac.id

ABSTRACT

This study uses the theory of the Strategic Employee Communication Model for variable X, and uses the theory of factors that influence motivation from Khomsarial Romli. This research uses a quantitative approach and explanative research type. The population in this study were 55 employees of PT Joop Fine Interiors. The data collection technique used in this study was a questionnaire, then the respondents' answers were processed using a Likert scale and the data analysis technique used was simple linear regression analysis with the help of SPSS version 20 for Windows.

The conclusion of this study on the employee relations variable the majority of respondents answered strongly agree and agree with a total score of 2,946 with a mean of 4.12. On the employee work motivation variable, the majority of respondents answered strongly agree and agree with a total score of 3,207 and a mean of 4.16. The next conclusion, this study proves the influence of employee relations on employee motivation at PT Joop Fine Interiors. The results of this study indicate that employee relations has a positive effect on employee motivation at PT Joop Fine Interiors.

This can be seen from the results of the simple linear regression test on the coefficient of determination is 0.462 which indicates that employee relations has a strong effect, amounting to 46.2% of the work motivation of PT Joop Fine Interiors employees and the remaining 53.8% is influenced by other factors outside this research. Based on the hypothesis test, this study proves that there is a significant influence with $t_{count} > t_{table}$ (6,745.2007), so H_0 is rejected and H_a is accepted, which means that the regression coefficient is significant, that is, there is an effect of employee relations on employee motivation at PT. Joop Fine Interiors.

Keywords: *Employee Relations, Working Motivation*

ABSTRAK

Penelitian ini menggunakan teori *Strategic Employee Communication Model* untuk variabel X, dan menggunakan teori Faktor yang Mempengaruhi Motivasi dari Khomsarial Romli. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan jenis penelitian eksplanatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT Joop Fine Interiors yang berjumlah 55 orang dengan menggunakan teknik sensus. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang selanjutnya jawaban responden diolah dengan menggunakan skala likert dan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dengan dibantu program SPSS versi 20 for Windows.

Kesimpulan dari penelitian ini pada variabel *employee relations* mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju dengan total skor 2.946 dengan mean 4,12. Pada variabel motivasi kerja karyawan mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju dengan total skor 3.207 dan mean 4,16. Kesimpulan selanjutnya, penelitian ini membuktikan adanya pengaruh *employee relations* terhadap motivasi kerja karyawan PT Joop Fine Interiors. Hasil penelitian ini menunjukkan *employee relations*

berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan PT Joop Fine Interiors. Hal tersebut dapat diketahui dari hasil uji regresi linier sederhana pada koefisien determinasi adalah 0,462 yang menunjukkan bahwa *employee relations* memberikan efek yang kuat, sebesar 46,2% terhadap motivasi kerja karyawan PT Joop Fine Interiors dan sisanya sebesar 53,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Berdasarkan uji hipotesis, penelitian ini membuktikan adanya pengaruh yang signifikan dengan nilai thitung > ttabel (6.745 . 2.007), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya koefisien regresi signifikan yaitu ada pengaruh *employee relations* terhadap motivasi kerja karyawan PT. Joop Fine Interiors.

Kata-kata Kunci: *Employee Relations, Motivasi Kerja*

PENDAHULUAN

Keberhasilan sebuah organisasi ditentukan oleh iklim komunikasi didalamnya. Hubungan antar karyawan yang harmonis menjadi faktor utama meningkatnya produktivitas dan motivasi kerja karyawan (De Prins et al., 2020). Selain itu, program *employee relations* juga memiliki kemungkinan pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini menjadi literatur yang cukup sederhana namun juga dipandang cukup signifikan dan semakin berkembang beberapa tahun terakhir (Brander & Zhang, 2017).

Bukti anekdotal baru-baru ini juga menunjukkan bahwa karyawan adalah kelompok pemangku kepentingan perusahaan yang tindakannya dapat berdampak serius pada harga saham dan kebijakan perusahaan. Misalnya, pada 7 Mei 2018, saham Air France-KLM mengalami penurunan terbesar satu hari (14%) dalam satu dekade dan maskapai tersebut membatalkan 15% penerbangannya karena masalah tenaga kerja yang sedang berlangsung. Gelombang pemogokan di Air France sejauh ini telah merugikan perusahaan 300 juta euro dan kepala eksekutifnya terpaksa mengundurkan diri menyusul penolakan kesepakatan pembayaran oleh *staff* maskapai (Brockman et al., 2020).

Berdasarkan penelitian *University of East Anglia* di Inggris dan *Stockholm University*, Swedia yang diterbitkan dalam jurnal *BMC Public Health* mencatat bahwa rendahnya kendali atas pekerjaan dan peluang pengambilan keputusan sebelumnya telah terbukti meningkatkan kemungkinan absennya karyawan.

Menurut penelitian tersebut, absennya karyawan dapat pula disebabkan faktor kebenaran dan kejujuran informasi yang disampaikan dengan justifikasi yang memadai, serta perlakuan hormat dan bermartabat oleh para manajer, hal tersebut membuat permasalahan akan muncul jika tidak dikelola dengan baik.

Employee relations sendiri adalah sebuah bentuk kegiatan yang dijalankan melalui fungsi *Public Relations* untuk menjalin komunikasi terhadap *public internal* sebuah perusahaan. *Employee relations* menurut beberapa penelitian adalah sekumpulan fungsi dan praktik organisasi yang menangani masalah yang berkaitan dengan orang seperti kepegawaian, kompensasi dan tunjangan, manajemen kinerja, pengembangan organisasi, kesehatan dan keselamatan, komunikasi, dan administrasi (Chaudhry et al., 2013).

Fungsi dari dikembangkannya sistem *employee relations* itu sendiri di sebuah perusahaan tentu saja tak lain adalah untuk mengurangi tuntutan

hukum dari karyawan yang dapat berujung pada kebangkrutan sebuah perusahaan hingga masalah *financial* yang berkepanjangan (Unsal, 2019).

Public Relations adalah fungsi manajemen yang menilai sikap publik, mengidentifikasi kebijaksanaan dan tata cara seseorang atau organisasi demi kepentingan publik, serta merencanakan dan melakukan suatu program kegiatan untuk meraih pengertian dan dukungan publik *employee Relations* sangat penting dijalankan oleh perusahaan untuk membina komunikasi antar sesama karyawan baik hubungan horizontal atau antar *staff* maupun hubungan vertikal atau hubungan antara *staff* dengan atasan (Cutlip et al., 2011).

Humas adalah suatu cabang ilmu komunikasi yang sangat penting. Setiap organisasi pasti melakukan fungsi humas baik untuk kepentingan dirinya sendiri maupun orang lain atau untuk kepentingan keluarga, kelompok, organisasi dan masyarakat (Morissan, 2010).

Employee relations adalah sekumpulan fungsi dan praktik organisasi yang menangani masalah yang berkaitan dengan orang seperti kepegawaian, kompensasi dan tunjangan, manajemen kinerja, pengembangan organisasi, kesehatan dan keselamatan, komunikasi, dan administrasi (Chaudhry et al., 2013).

Selain itu fungsi dari *employee relations* bagi perusahaan juga dapat digunakan untuk mendapatkan data-data yang lengkap tentang sikap dan tingkah laku pegawai. Selanjutnya data-data tersebut dapat digunakan untuk melakukan proses pembinaan, pengorganisasian, kerjasama, koordinasi dan evaluasi terhadap pegawai (De Prins et al., 2020). Fungsi hubungan internal dan eksternal sebuah perusahaan umumnya dijalankan oleh seorang *Public*

Relations Officer. Namun berbeda dengan yang dijalankan oleh PT.Joop Fine Interior dimana fungsi hubungan internal dan eksternal perusahaan dijalankan oleh bagian *Human Resource Develompent (HRD)*. Beberapa program *employee relations* yang telah dijalankan oleh *Human Resource Development (HRD) PT.Joop Fine Interior* antara lain, *assessment* atau penilaian tahunan yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, serta kegiatan kegiatan seperti makan malam bersama untuk menjalin hubungan baik antara atasan dengan karyawan setingkat pelaksana.

Namun demikian, tak diragukan bahwa persaingan yang meningkat dan ekspektasi yang berubah di antara para karyawan telah mendorong timbulnya kekecewaan terhadap kontrak psikologis yang cenderung masih tradisional dan promosi yang monoton dari perusahaan tersebut. Konsekuensinya, perusahaan harus mengembangkan cara baru untuk meningkatkan loyalitas dan komitmen karyawan (Hiltrop, 1996).

Selain itu *assessment* atau penilaian kinerja adalah salah satu praktik manajemen sumber daya manusia yang paling penting karena menghasilkan keputusan penting yang terintegrasi dengan berbagai tindakan dan hasil sumber daya manusia yang juga merupakan bagian dari *employee relations* (Gupta & Kumar, 2013).

Program *employee relations* yang dijalankan oleh PT. Joop Fine Interiors tak hanya sekedar kegiatan yang bersifat seremonial, pihak perusahaan cenderung membuat program yang lebih mendekati *management* dengan karyawan secara langsung. Misal, program kemanusiaan saat karyawan tertimpa musibah, maupun program yang bersifat membangun kualitas Sumber

Daya Manusia (SDM). Kegiatan tersebut bermanfaat bagi karyawan untuk jangka panjang serta mampu untuk menumbuhkan motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan data penjualan tahun 2017, penjualan *furniture* Joop Fine Living sebagai salah satu anak perusahaan PT.Joop Fine Interiors mengalami penurunan yang cukup signifikan. Berikut adalah data penjualan Joop Fine Living tahun 2017 hingga bulan oktober 2017.

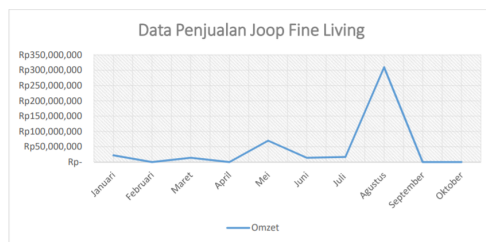


Figure 1. Data Marketing Executive PT. Joop Fine Interiors 31 Oktober 2017, Pukul 18.00 WIB

Data penjualan tersebut mengindikasikan adanya penurunan motivasi kerja karyawan. Turunnya produktivitas karyawan ini dapat berimplikasi terhadap kemajuan organisasi atau perusahaan. Turunnya produktivitas kerja dapat dikarenakan kemalasan, penundaan pekerjaan, dan sebagainya (Kandau, 2018). Sebagai salah satu data pendukung yang mengindikasikan adanya penurunan motivasi berupa grafik penurunan penjualan.

Namun penurunan penjualan tak dapat diukur hanya berdasarkan internal sebuah perusahaan saja, terdapat beberapa faktor yang juga mempengaruhi, salah satunya adalah sisi eksternal perusahaan, menurunnya konsumsi rumah tangga, hingga perubahan pola hidup masyarakat dapat ikut andil dalam rendahnya daya beli masyarakat.

Selain data penjualan yang mengindikasikan adanya penurunan

motivasi kerja karyawan, berdasarkan pengamatan awal peneliti, karyawan PT. Joop Fine Interiors sering kali kurang kooperatif terhadap tugas dan tanggung jawab yang seharusnya dijalankan. Hal tersebut juga mengindikasikan adanya penurunan motivasi, dimana sering terjadi adanya penundaan pekerjaan dapat berimplikasi terhadap target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Oleh karenanya untuk membangun motivasi kerja karyawan, PT. Joop Fine Interiors juga telah melakukan beberapa program yang bertujuan untuk membina hubungan baik dengan karyawan.

Diantaranya adalah buka bersama setiap bulan puasa dan menjalankan sistem penilaian kinerja karyawan untuk mengukur kualitas kerja karyawan yang selanjutnya dapat digunakan untuk mengambil keputusan terhadap pengembangan kinerja karyawan.

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, maka permasalahan yang dapat dirumuskan yaitu "Seberapa besar pengaruh *employee relations* terhadap motivasi kerja karyawan PT.Joop Fine Interiors?"

PT.Joop Fine Interiors sendiri merupakan perusahaan yang bergerak di bidang desain interior, arsitek dan *retail furniture*. Perusahaan tersebut berkantor pusat di Jl.Kemang Raya No.50. PT Joop Fine Interiors merupakan perusahaan yang memiliki puluhan karyawan dan bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Peneliti tertarik meneliti Pengaruh *employee relations* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT.Joop Fine Interiors sebagai upaya untuk menggali seberapa besar pengaruh *employee relations*, yang telah dijalankan PT.Joop Fine Interiors sebagai upaya untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di Head Office PT.Joop Fine Interior, yang terletak di Jl. Kemang Raya No. 50, Jakarta Selatan. Telepon : (021) 7194238, Showroom Joop Fine Interiors yang terletak di Jl. Kemang Selatan Raya 107A, Jakarta Selatan, dan *Factory* PT.Joop Fine Interiors yang terletak di Jl. Raya Pemda Tiga Raksa No.7, Tangerang yang dilaksanakan pada bulan Desember 2017 – Maret 2018.

Paradigma dalam penelitian ini menggunakan pendekatan paradigma Positivisme, yang memandang komunikasi sebagai proses linier atau proses sebab akibat yang mencerminkan upaya pengirim pesan untuk mengubah pengetahuan penerima pesan yang pasif (Ardianto, 2009).

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis eksplanatif yaitu peneliti menghubungkan atau mencari sebab akibat antara dua atau lebih konsep (variable) yang akan diteliti. Peneliti perlu melakukan kegiatan berteori untuk menghasilkan dugaan awal (hipotesis) antara variable satu dengan lainnya. (Kriyantono, 2014).

Penelitian ini juga menggunakan pendekatan kuantitatif di mana riset yang datanya menggunakan angka-angka. Riset kuantitatif memiliki ciri khas bersandar padapengumpulan dan analisis data kuantitatif (numerik), menggunakan strategi survei dan eksperimen, mengadakan pengukuran dan observasi dan melaksanakan pengujian teori dengan uji statistik (Abidin, 2015). Paradigma dalam penelitian ini menggunakan pendekatan paradigma Positivisme, yang memandang komunikasi sebagai proses linier atau proses sebab akibat yang mencerminkan upaya pengirim pesan untuk mengubah pengetahuan

penerima pesan yang pasif (Ardianto, 2009).

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data menggunakan angket atau kuesioner. Sedangkan teknik analisa datanya, penelitian ini menggunakan skala likert dan regresi linier sederhana.

Penelitian ini menggunakan teori Sandra M Oliver dalam *handbook of Corporate Communication and Public Relations : Pure & Applied* yang terdiri dari *strategic objective, supportive management, targeted message, effective media, well positioned staff, dan on going assesment*.

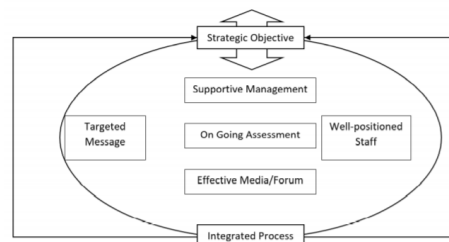


Figure 2. Employee Relations Process (Sandra M. Oliver, 2004)

Penelitian ini juga menggunakan teori faktor yang mempengaruhi motivasi yang terdiri dari kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, serta peraturan yang fleksibel (Romli, 2014).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan Analisis uji regresi yang dilakukan untuk memperoleh gambaran pengaruh antara variabel independen (x) yaitu *Employee Relations* terhadap dependen (y) yaitu Motivasi. Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus regresi linier sederhana. Rumus atau teknik statisik ini digunakan untuk mencari bentuk hubungan dua

variable atau lebih dalam bentuk fungsi atau persamaan (Kriyantono, 2014). Teknik ini digunakan jika korelasi antara dua variable mempunyai hubungan kausal.

Berikut adalah data pengelolaan SPSS :

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.680 ^a	.462	.452	4.16887

a. Predictors: (Constant), Employee Relation

R disebut juga sebagai koefisien korelasi, maka dapat dibaca nilai R atau koefisien korelasi antara variabel *Employee Relations* adalah sebesar 0,680 artinya *Employee Relations* mempunyai hubungan yang kuat terhadap motivasi kerja karyawan yakni 0,680.

Table 1 Tingkat hubungan dan pengaruh

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Source: (Sugiyono, 2013)

Sedangkan R square disebut juga sebagai koefisien determinasi, dapat dibaca bahwa nilai R square menunjukkan angka 0,462. Angka tersebut diartikan bahwa pengaruh *employee relations* sebesar 46,2%, sementara sisanya sebesar 53,8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	27.316	4.629		5.901	.000
Employee Relation	.579	.086	.680	6.745	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Untuk menguji pengaruh variabel X dengan variabel Y yang telah didapat

maka dapat dilakukan uji hipotesis dengan kriteria sebagai berikut :

a. Jika t hitung > t table : Ho ditolak dan Ha diterima (ada pengaruh yang signifikan)

b. Jika t hitung < t table : Ho diterima dan Ha ditolak (tidak ada pengaruh yang signifikan)

Untuk melihat uji hipotesis, dapat dilihat pada tabel. coefficients pada t hitung yaitu 6.745 dan t tabel 2.007. Karena nilai t hitung = 6.745 > t tabel = 2.007 dengan nilai signifikansi 0,05. Karena nilai t hitung > t tabel (6.745 > 2.007), maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya koefisien regresi signifikan yaitu ada pengaruh dari *employee relation* terhadap motivasi kerja karyawan PT Joop Fine Interiors.

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	790.632	1	790.632	45.492	.000 ^b
Residual	921.114	53	17.380		
Total	1711.745	54			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Employee Relation

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *employee relations* terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Joop Fine Interiors. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Joop Fine Interiors, baik tingkat managerial hingga tingkat pelaksana.

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 55 responden, maka dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah berjenis kelamin Laki-laki dengan jumlah responden sebanyak 31 orang atau 56,4%, mayoritas responden berusia 31-40 tahun dengan jumlah responden sebanyak 23 orang atau 41,8%, mayoritas responden berpendidikan Strata satu (S1) dengan jumlah responden 27 orang atau 49% dan mayoritas responden mempunyai jabatan sebagai staff atau pelaksana

dengan jumlah responden 36 orang atau 65,5%.

1. *Employee Relations*

Berdasarkan indikator *employee relations* atau hubungan karyawan yaitu *Strategic Objective, Supportive Management, Targeted Message, Effective Media / Forum, Well Positioned Staff*, dan *On Going Assesment* (Sandra M. Oliver, 2004). Dilihat dari pernyataan responden yang telah dijabarkan di atas, mayoritas menyatakan sangat setuju dan setuju pada setiap butir pertanyaan yang telah diajukan. Hal tersebut dapat dibuktikan dari rekapitulasi keseluruhan pernyataan responden yang berada pada total skor 2.946 dengan rata-rata atau mean 4,12.

2. Motivasi

Motivasi adalah sesuatu hal yang membuat seseorang untuk lebih terdorong melakukan sesuatu untuk mewujudkan sebuah tujuan. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah Kondisi lingkungan kerja, Kompensasi yang memadai, Supervisi yang baik, Adanya jaminan pekerjaan, Status dan tanggung jawab, serta Peraturan yang fleksibel. (Romli, 2014).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan peneliti terkait motivasi kerja karyawan menghasilkan total skor 3.207 dengan nilai rata-rata 4,16.

3. Pengaruh *Employee Relations* terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Joop Fine Interiors Dapat dikatakan, *Employee Relations* yang telah dijalankan PT Joop Fine Interiors berjalan searah dengan motivasi kerja karyawan. *Employee relations* sendiri adalah sebuah bentuk kegiatan yang dijalankan melalui fungsi Public Relations untuk menjalin komunikasi

terhadap publik internal sebuah perusahaan. Hal tersebut diharapkan mampu menumbuhkan kerja sama antar karyawan, meningkatkan produktivitas perusahaan, dan sebagai salah satu upaya untuk membina hubungan baik sehingga mampu menghasilkan sumber daya serta kualitas dalam mencapai sebuah tujuan.

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi Product Moment dari Pearson dengan menggunakan SPSS 20 for Windows, diperoleh hasil sebesar 0,680. Mengacu pada skala tingkat hubungan dan pengaruh, dikatakan hubungan antara *Employee Relation* dengan Motivasi adalah kuat karena berada pada skala 0,60 – 0,799.

Berdasarkan analisa koefisien determinasi (K_d) atau koefisien penentuan (K_p) diperoleh 46,2%. Dengan demikian, maka varian atau perubahan yang terjadi pada variabel motivasi kerja karyawan sebesar 53,8% dipengaruhi oleh variabel *Employee Relations*, sedangkan sisanya sebesar 53,8% dipengaruhi oleh faktor diluar penelitian ini.

Sementara itu, dari hasil uji hipotesis didapat $t_{hitung} > t_{tabel} = 6.745 > 2.007$. Dengan demikian dikatakan bahwa terdapat pengaruh *Employee Relations* terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Joop Fine Interiors.

KESIMPULAN

Sebagaimana telah dipaparkan pada latar belakang penelitian ini di mana keberhasilan sebuah organisasi ditentukan oleh iklim komunikasi didalamnya. Hubungan antar karyawan yang harmonis menjadi faktor utama meningkatnya produktivitas dan motivasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan.

Indikator *Employee Relations* berdasarkan teori *Strategic Employee Communication Model* yaitu *Strategic Objective, Supportive Management, Targeted Message, Effective Media / Forum, Well Positioned Staff*, dan *On Going Assesment* (Sandra M. Oliver : *Handbook of Corporate Communication and Public Relations : Pure and Applied*), mayoritas responden menyatakan sangat setuju dan setuju pada setiap butir pertanyaan yang telah diajukan. Hal tersebut dapat dibuktikan dari rekapitulasi keseluruhan pernyataan responden yang berada pada total skor 2.946 dengan rata rata atau mean 4,12.

Berdasarkan teori faktor yang mempengaruhi motivasi, motivasi sendiri adalah sesuatu hal yang membuat seseorang untuk lebih terdorong melakukan sesuatu untuk mewujudkan sebuah tujuan. Faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi berdasarkan teori tersebut adalah kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, serta peraturan yang fleksibel. (Romli, 2014). Berdasarkan penelitian yang dilakukan peneliti terkait motivasi kerja karyawan menghasilkan total skor 3.207 dengan nilai rata rata atau mean 4,16.

Dalam penelitian ini terbukti adanya Pengaruh *Employee Relations* terhadap Motivasi Kerja Karyawan sebesar 46,2% dipengaruhi oleh variabel *Employee Relations* di PT Joop Fine Interiors, sedangkan sisanya sebesar 53,8% dipengaruhi oleh faktor diluar penelitian ini. Sementara itu hasil perhitungan menggunakan alat bantu SPSS versi 20 for Windows diketahui thitung > ttabel = 6.745 > 2.007 maka Ho ditolak dan Ha diterima, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *employee relations* terhadap

Motivasi Kerja Karyawan PT Joop Fine Interiors.

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat diberikan saran dalam penelitian ini sebagai berikut : Berdasarkan rendahnya nilai rekapitulasi variable *Employee Relations* (X) yaitu mengenai informasi yang disampaikan perusahaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab karyawan , dengan nilai mean 3,41, maka dari itu sebagai masukan adalah agar perusahaan menyampaikan informasi agar dapat lebih disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawab karyawan sebagai penerima informasi, sehingga mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan yang dapat berimplikasi pada pencapaian target yang telah ditentukan perusahaan.

Berdasarkan rendahnya nilai rekapitulasi variable Motivasi (Y) yaitu mengenai kesempatan yang diberikan oleh perusahaan untuk mengembangkan potensi diri melalui pelatihan, dengan nilai mean 3,69, maka dari itu sebagai masukan adalah agar perusahaan memberikan pelatihan pada karyawan perusahaan untuk mengembangkan potensi diri karyawan sehingga mampu meningkatkan motivasi serta produktivitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Y. Z. (2015). *Metode Penelitian Komunikasi, Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. CV Pustaka Setia.
- Ardianto, E. (2009). *Filsafat Ilmu Komunikasi*. Simbiosis Rekatama Media.
- Brander, J. A., & Zhang, W. (2017). Employee relations and innovation: an empirical analysis using patent data. *Economics of Innovation and New Technology*, 26(4), 368–384.

- <https://doi.org/10.1080/10438599.2016.1202523>
- Brockman, P., Luo, J., & Xu, L. (2020). The impact of short-selling pressure on corporate employee relations. *Journal of Corporate Finance*, 64(June 2019), 101677. <https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2020.101677>
- Chaudhry, M. S., Sohail, F., & Riaz Naureen. (2013). Volume 1 Issue 1. *Entrepreneurship and Innovation Management*, 1(1). <https://doi.org/10.35360/njes.97>
- Cutlip, S. M., Center, A. H., & Broom, G. M. (2011). *Effective Public Relations*. Kencana Prada Media Group.
- De Prins, P., Stuer, D., & Gielens, T. (2020). Revitalizing social dialogue in the workplace: the impact of a cooperative industrial relations climate and sustainable HR practices on reducing employee harm. *International Journal of Human Resource Management*, 31(13), 1684–1704. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1423098>
- Gupta, V., & Kumar, S. (2013). Impact of performance appraisal justice on employee engagement: A study of Indian professionals. *Employee Relations*, 35(1), 61–78. <https://doi.org/10.1108/01425451311279410>
- Hiltrop, J. M. (1996). Managing the changing psychological contract. *Employee Relations*, 18(1), 36–49. <https://doi.org/10.1108/01425459610110227>
- Kandau, A. (2018). *Hubungan tingkat disiplin kerja karyawan terhadap pengembangan karir di ptpn v kebun air molek i indragiri hulu*. 2018. <http://repository.uin-suska.ac.id/id/eprint/15349>
- Kriyantono, R. (2014). *Teknis Praktis Riset Komunikasi* (7th ed.). Kencana Perdana Media Group.
- Morissan. (2010). *Manajemen Public Relations : Strategi Menjadi Humas Profesional*. Kencana.
- Romli, K. (2014). *Komunikasi Organisasi Lengkap*. Grasindo.
- Sandra M. Oliver. (2004). *Handbook of Corporate Communication and Public Relations : Pure and Applied*.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kombinasi*. Alfabeta.
- Unsal, O. (2019). Employee relations and firm risk: Evidence from court rooms. *Research in International Business and Finance*, 48(November 2018), 1–16. <https://doi.org/10.1016/j.ribaf.2018.11.003>