

Pengaruh Kegiatan *Employee Relations* Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Darma Henwa Site ACP. Kabupaten Tanah Laut

Zainal Ilmi^{1*}, Laila Qadariah², Muhammad Ali Wafa³

^{1,2,3} Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Kalimantan Arsyad Al Banjari Banjarmasin, Jl. Adhyaksa No.2, Sungai Miai, Kec. Banjarmasin Utara, Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan

E-mail: zainalilmi21@gmail.com

*Corresponding Author



<https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i3.5670>

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 14 Feb 2026

Revised: 20 Feb 2026

Accepted: 26 Feb 2026

Kata Kunci:

Employee Relations, dan Kinerja.

Keywords:

Employee Relations, and Performance.

ABSTRACT

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisa apakah Kegiatan *Employee relations* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja dan mengetahui dan menganalisa besar koefisien determinasi (R^2) pengaruh Kegiatan *Employee relations* terhadap Kinerja Karyawan di PT. Darma Henwa Site ACP Kabupaten Tanah Laut. Jenis penelitian bersifat kuantitatif dengan menekankan pada aspek pembagian kuesioner kepada 94 responden menggunakan sampel secara jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Analisis data yang dipakai adalah analisis statistik deskriptif, uji instrumen penelitian, analisis regresi linear dan uji hipotesis. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Kegiatan *Employee Relations* (X) berpengaruh signifikan secara terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Darma Henwa Site ACP. Kabupaten Tanah Laut karena nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,411 > t$ tabel $1,987$ dan variasi sumbangan Pengaruh *Employee Relation* terhadap Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Darma Henwa Site ACP Kabupaten Tanah Laut adalah $32,5\%$ sedangkan sisanya $67,5\%$ dijelaskan oleh sebab lain diluar dari penelitian ini dan nilai koefisien determinasi (R^2) merupakan nilai yang lemah.

The purpose of the study was to determine and analyze whether Employee relations activities have a significant effect on Performance and to determine and analyze the coefficient of determination (R^2) of the influence of Employee relations activities on Employee Performance at PT. Darma Henwa Site ACP Tanah Laut Regency. The type of research is quantitative with an emphasis on the aspect of distributing questionnaires to 94 respondents using saturated samples, namely the entire population is sampled. Data analysis used is descriptive statistical analysis, research instrument testing, linear regression analysis and hypothesis testing. The results of the study can be concluded that Employee Relations Activities (X) have a significant effect on Employee Performance (Y) at PT. Situs Darma Henwa ACP. Tanah Laut Regency because the significance value is $0.001 < 0.05$ and the t value is $3.411 > t$ table 1.987 and the variation of the contribution of the Influence of Employee Relations on Employee Performance at PT. Situs Darma Henwa ACP Tanah Laut Regency is 32.5% while the remaining 67.5% is explained by other causes outside of this study and the coefficient of determination (R^2) is a weak value.



This is an open access article under the CC-BY-SA license.

How to Cite: Zainal Ilmi, et al. (2026). Pengaruh Kegiatan *Employee Relations* Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Darma Henwa Site ACP. Kabupaten Tanah Laut, 4(3). <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i3.5670>

PENDAHULUAN

Komunikasi menjadi hal yang penting dalam setiap aktivitas manusia, terlebih manusia sebagai makhluk sosial, dengan berkomunikasi manusia dapat terhubung dengan manusia lainnya. Komunikasi juga menjadi alat untuk memecahkan suatu masalah yang sedang terjadi dan dapat mempermudah pengambilan suatu keputusan

Objek dalam penelitian ini yaitu PT. Darma Henwa Site ACP. Kabupaten Tanah Laut dimana pada perusahaan ini memiliki banyak karyawan terutama pada karyawan bagian lapangan dimana pada aktivitas kesehariannya tidak banyak waktu mereka untuk bertegur sapa karena jauhnya lokasi kerja dari bidang satu dengan bidang kerja lainnya hal ini sehingga harus dilaksanakan kegiatan *Employee relations* sehingga karyawan dapat berkomunikasi antar individu dengan baik karena mereka merupakan karyawan dalam satu perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis sangat tertarik melakukan penelitian mengenai Kegiatan *Employee relations*, dimana penulis menampilkan dengan judul “Pengaruh Kegiatan *Employee relations* Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Darma Henwa Site ACP Kabupaten Tanah Laut.”

Pengertian Employee Relation

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 *Employee Relation* 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.

Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016:182) kinerja adalah hasil dari pekerjaan dan prilaku saat bekerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugastugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan pada karyawan dalam suatu periode tertentu. Moehriono (2012:95) mengatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian rancangan dari suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dicurahkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013:67) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator Variabel Penelitian

Adapun indikator masing – masing variabel dalam penelitian ini adalah :

Employee Relation

1. Menurut (Ambar T.Sulistiyani, 2014) indikator dalam hubungan kerja yaitu:
2. Perhatian atasan : Merupakan perhatian yang diberikan oleh atasan kepada karyawan menyangkut tentang hasil kinerja karyawan tersebut.
3. Perhatian atasan terhadap kesulitan dalam pelaksanaan tugas : Merupakan perhatian yang dan arahan yang diberikan atasan kepada karyawan dalam mengerjakan tugasnya yang dirasa sulit.
4. Perlu adanya motivasi dari atasan : Adanya motivasi dari atasan dapat membantu menumbuhkan rasa ingin berkerja sesuai dengan performa terbaik yang dapat dilakukan karyawan.
5. Keterkaitan perkerjaan dengan atasan: komunikasi sangat penting bagi karyawan karena dengan adanya komunikasi segala sesuatu masalahakan lebih mudah dicarikan solusi atau jalan keluar dari permasalahan tersebut,dengan adanya komunikasi yang baik maka diharapkan karyawan dapat bekerja secara maksimal.
6. Kebersamaan sesama karyawan : Merupakan rasa saling mengargai antar sesama karyawan dan jika kebersamaan antar karyawan cukup terasa dapat membuat suasana kerja menjadi cukup nyaman.
7. Pengambilan keputusan dalam pemecahan masalah : Merupakan proses pemecahan masalah dengan menentukan pilihan dari beberapa alternatif untuk menetapkan suatu tindakan yang ingin dilakukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan.
8. Toleransi dalam pemggunaan saran / prasarana : Adalah adanya rasa menghargai dan saling mengerti antar karyawan dalam penggunaan sarana/prasarana yang telah diberikan perusahaan.
9. Hubungan karyawan baru dengan senior: Merupakan interaksi yang terjadi antar karyawan baru denga senior yang ada pada suatu perusahaan, semakin baik dan efektif interaksi tersebut akan berpengaruh baik pada kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2. Kualitas hasil kerja
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
4. Disiplin kerja
Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku .
5. Inisiatif
Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.
6. Ketelitian
Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.
7. Kepemimpinan
Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
8. Kejujuran
Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.
9. Kreativitas
Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan

METODE

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2021: 8) yaitu : “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”

Lokasi Penelitian

Penelitian akan di lakukan pada PT. Darma Henwa Site ACP Kabupaten Tanah Laut, Asam Asam, Kec. Jorong, Kabupaten Tanah Laut, Kalimantan Selatan 70881.

Teknik Analisa Data

Intrumen Penelitian

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Skala ini meminta responden menunjukkan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuannya terhadap serangkaian pertanyaan tentang suatu objek (Sugiyono, 2015:21)

Alat ukur yang digunakan adalah kuesioner yang akan diuji validitas dan reliabilitasnya, Kinerja Karyawan akan diukur dari pengaruh Kegiatan *Employee relations*. Untuk masing-masing responden mempunyai 5 alternatif jawaban .Skala *Likert*). Masing-masing prioritas dari kelima point tersebut, yaitu:

1. Sangat setuju (SS) : diberi nilai 5
2. Setuju (S) : diberi nilai 4
3. Netral (N) / Ragu (R) : diberi nilai 3
4. Tidak setuju (TS) : diberi nilai 2
5. Sangat tidak setuju (STS) : diberi nilai 1

Untuk dapat dinyatakan bahwa hasil kuesioner yang disebarakan kepada responden dapat membuktikan bahwa jawaban responden adalah baik dan dapat dipercaya dari jawaban dari responden yang nantinya dipergunakan untuk dijadikan alat pembuktian hipotesa maka diperlukan uji sebagai

berikut:

Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen kuesioner yang digunakan dalam mengumpulkan data. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang diteliti.

Cara yang digunakan adalah dengan Analisa Item, dimana setiap nilai yang ada pada setiap butir pertanyaan dikorelasikan dengan nilai total seluruh butir pertanyaan untuk suatu variabel dengan menggunakan rumus *Korelasi Product Moment* (Sugiyono 2021:73).

Lebih lanjut, Sugiyono (2021:74) menyatakan bahwa biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau $r \geq 0,3$. Jadi apabila korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Untuk uji reliabilitas ini digunakan *Teknik Alpha Cronbach*, dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal (reliabel) apabila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih (Arikunto 2021:61)

Analisis Regresi Sederhana.

Analisis data digunakan untuk menyederhanakan data supaya data lebih mudah diinterpretasikan. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi sederhana untuk mengelolah dan membahas data yang telah diperoleh dan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Teknik analisis regresi dipilih dalam penelitian ini karena teknik analisis regresi sederhana dapat menyimpulkan secara langsung mengenai satu variabel dependen (Y) dan satu variabel independen (X). Sementara itu, model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta X + e$$

Dimana:

Y : Kinerja Karyawan

β : Koefisien Regresi

X : *Employee Relation*

e : Standar error α : Konstanta

Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis I (Uji F)

Untuk menguji kebenaran hipotesis pertama digunakan uji F yaitu untuk menguji keberartian/signifikansi regresi secara keseluruhan dengan rumus hipotesis sebagai berikut:

$$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0,$$

Artinya variasi dari model regresi berhasil menerangkan variasi variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel tidak bebas (variabel terikat)

$$H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$$

Artinya variasi dari model regresi tidak berhasil menerangkan variasi variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel tidak bebas (variabel terikat)

Pengujian dengan uji F variansnya adalah dengan membandingkan F_{hitung} (F_h) dengan F_{tabel} (F_t) pada $\alpha = 0,05$ apabila hasil perhitungannya menunjukkan:

1. $F_h > F_t$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Artinya variasi dari model regresi berhasil menerangkan variasi variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel tidak bebas (variabel terikat).

2. $F_h < F_t$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Artinya variasi dari model regresi tidak berhasil menerangkan variasi variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel tidak bebas (variabel terikat).

Uji Hipotesis II

Menurut Ghazali (2020), uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Klasifikasi koefisien korelasi tanpa memperhatikan arah adalah sebagai berikut:

1. 0 : Tidak ada Korelasi
2. 0 s.d. 0,49 : Korelasi lemah
3. 0,50 : Korelasi moderat
4. 0,51 s.d.0,99 : Korelasi kuat
5. 1,00 : Korelasi sempurna

HASIL DAN PEMBAHASAN

Regresi Linier Berganda

Pengujian dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikansi 0,05 (a = 0,05) dengan nilai t tabel $df = n - K - 1 = 94 - 3 - 1 = 90$ maka didapat nilai t_{tabel} 1,987, Untuk mengkaji kebenaran hipotesis – hipotesis tersebut digunakan analisis regresi linier. adapun rekapitulasi analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1. Rekapitulasi Analisis Regresi Linier

Variabel	Koefisien Regresi (bi)	t hitung	t tabel	beta	Sig
Konstanta	36,970				
Kegiatan <i>Employee Relations</i> (X)	0,592	6,659	1,987	0,570	0.000
Konstanta = 36,970					
Multiple R = 0,570					
R square (R ²) = 0,325					

Pada tabel diatas R Square sebesar 0,325 yang berarti besarnya variasi sumbangan seluruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya adalah 32,5% sedangkan sisanya 67,5% dijelaskan oleh sebab lain diluar dari penelitian ini, berdasarkan hasil R2 yang diperoleh dalam penelitian ini mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat adalah kuat. Jika R2 yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika R2 makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat

Berdasarkan tabel 4.8 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 36,970 + 0,592X + e$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas semua variabel memiliki koefisien regresi positif yang menunjukkan arah yang yang bersamaan terhadap variabel terikatnya, jika variabel bebas meningkat maka variabel terikatnya juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya.

Uji Hipotesis

Uji t

Dalam uji t secara parsial akan dapat menjawab dugaan hipotesis pada bab sebelumnya atas dasar hasil penelitian, berdasarkan hasil perhitungan statistik dengan menggunakan program bantuan perhitungan statistik versi 21.0 yaitu sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Hipotesis (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	36.970	7.954		4.648	.000
1 EMPLOYEE RELATIONS	.592	.089	.570	6.659	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil perhitungan statistik pada tabel 2 diatas, variabel Kegiatan *Employee Relations* (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Darma Henwa Site ACP. Kabupaten Tanah Laut, karena nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,411 > t$ tabel 1,987.

Berdasarkan hasil uji t diatas maka hipotesis Kegiatan *Employee relations* berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Darma Henwa Site ACP Kabupaten Tanah Laut terbukti signifikansi 0,000.

Uji Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi (R2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan seluruh variabel bebas untuk menjelaskan pergerakan variabel terikat. Adapun nilai koefisien

determinasi (R²) dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 21, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.570 ^a	.325	.318	6.190

a. Predictors: (Constant), EMPLOYEE RELATIONS

Pada tabel 3 merupakan hasil perhitungan spss dapat dilihat R sebesar 0,325 yang berarti besarnya variasi sumbangan seluruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya adalah 32,5% sedangkan sisanya 67,5% dijelaskan oleh sebab lain diluar dari penelitian ini, berdasarkan hasil koefisien determinasi yang diperoleh dalam penelitian sedang dengan hasil 0,325 sesuai dengan tabel korelasi terletak diantara 0 s.d. 0,49 dengan penilaian korelasi lemah, sehingga hipotesis kedua yang menyatakan Ha = Pengaruh *Employee Relation* terhadap Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Darma Henwa Site ACP Kabupaten Tanah Laut berada pada koefisien determinasi (R²) yang kuat adalah di tolak dan Ho Pengaruh *Employee Relation* terhadap Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Darma Henwa Site ACP Kabupaten Tanah Laut berada pada koefisien determinasi (R²) yang lemah diterima.

SIMPULAN

Kegiatan *Employee Relations* (X) berpengaruh signifikan secara terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Darma Henwa Site ACP. Kabupaten Tanah Laut karena nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,411 > t$ tabel 1,987 dan variasi sumbangan Pengaruh *Employee Relation* terhadap Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Darma Henwa Site ACP Kabupaten Tanah Laut adalah 32,5% sedangkan sisanya 67,5% dijelaskan oleh sebab lain diluar dari penelitian ini dan nilai koefisien determinasi (R²) merupakan nilai yang lemah

REFERENSI

- Afandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Arikunto, S. (2021). Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ghozali, I. (2020). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moehriono. (2012). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Ruslan, R. (2014). Manajemen Public Relations & Media Komunikasi. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, A. T. (2014). Memahami Good Governance: Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Gava Media.