

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam kehidupan yang serba modern ini setiap perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar dapat mengatasi persaingan yang semakin ketat dan tuntutan dunia kerja yang semakin tinggi. Manusia sebagai sumber daya yang paling potensial dengan kemampuan dan keterampilannya dapat menggerakkan jalannya roda perusahaan. Salah satu aktivitas perusahaan dipengaruhi oleh system pola hubungan yang terjadi baik itu antar sesama karyawan maupun antara karyawan dengan pimpinan.

Pola hubungan yang terjadi antara karyawan dengan pimpinan yang baik dapat membuat karyawan itu meningkatkan kinerja yang dimiliki atau pola hubungan antara karyawan dengan pimpinan yang buruk dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan. Begitu juga dengan pola hubungan antara karyawan dengan karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut (Mangkunegara, 2006).

Kinerja sangat penting bagi berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Pentingnya kinerja bagi karyawan adalah untuk melakukan perbaikan secara terus menerus bagi perusahaan, peningkatan mutu hasil kerja oleh perusahaan, membudayakan sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan dapat dilakukan melalui hubungan interpersonal yang baik dan juga komunikasi yang baik juga.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi, dan dikatakan buruk jika sebaliknya (Masrukhin dan Waridin, 2004). Kinerja karyawan erat kaitannya dengan

penilaian kinerja, untuk itu penilaian kinerja pegawai perlu dilakukan oleh suatu organisasi. Penilaian kinerja (*performance evaluation*) yaitu proses untuk mengukur atau mengevaluasi hasil pekerjaan yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi.

Dengan kata lain penilaian kinerja ditentukan oleh hasil kegiatan sumber daya manusia (SDM) dengan standar kinerja yang telah ditetapkan organisasi sebelumnya. Dalam perkembangannya, melakukan penilaian kinerja karyawan tidaklah sederhana. Karena dalam penilaian kinerja memerlukan syarat, indikator, serta terdapat elemen – elemen atau variable - variabel yang mempengaruhinya (Supardi,2010).

Hubungan interpersonal adalah interaksi antara seorang dengan orang lain dalam situasi kerja dan dalam organisasi sebagai motivasi untuk bekerjasama secara produktif, sehingga dicapai kepuasan ekonomi, psikologis, dan social (Robbins, 1999). Tujuan dibinanya hubungan antar manusia dalam organisasi yaitu untuk mencegah timbulnya konflik terutama konflik antar pribadi dalam organisasi tersebut yang biasanya dapat merugikan kelangsungan aktivitas organisasi. Manfaat dari hubungan antar pribadi yang baik pada suatu organisasi adalah setiap masalah dapat diselesaikan dengan penuh kekeluargaan, adanya saling menghargai dan percaya antar karyawan, pelaksanaan pekerja diliputi oleh suasana santai dan keakraban.

Hubungan interpersonal ini sangat erat kaitannya dengan komunikasi, komunikasi yang baik akan menciptakan hubungan yang baik antar pribadi dari karyawan. Komunikasi sangat penting dalam menciptakan kerjasama dalam organisasi. Komunikasi yang efektif dapat memudahkan penerimaan informasi yang tepat antara atasan dan bawahan serta bawahan kepada atasan, sehingga memudahkan pencapaian tujuan organisasi.

Hubungan interpersonal adalah dimana ketika kita berkomunikasi kita bukan sekedar menyampaikan isi pesan, tetapi juga menentukan kadar hubungan interpersonalnya. Jadi ketika kita berkomunikasi kita tidak hanya menentukan content melainkan juga menentukan relationship. Dari segi psikologi komunikasi, kita dapat menyatakan bahwa makin baik hubungan interpersonalnya, makin terbuka orang untuk mengungkapkan dirinya; makin cermat persepsinya tentang orang lain dan persepsi dirinya; sehingga makin efektif komunikasi yang berlangsung diantara komunikan.

Komunikasi adalah saluran untuk memberi dan menerima pengaruh, mekanisme perubahan, alat untuk mendorong dan mempertinggi motivasi serta perantara dan sarana yang memungkinkan organisasi dapat mencapai tujuannya. Komunikasi dapat dilakukan secara lisan, tertulis maupun dengan isyarat saja. Komunikasi sangat diperlukan dalam memberi tugas maupun mengingatkan para bawahan yang telah diberikan tugas untuk mencapai tujuan perusahaan (Widjaya, 2000).

Seorang pemimpin sangat berperan dalam menciptakan suasana yang kondusif dan komunikatif diantara sesama anggota organisasi, maupun unit kerja lainnya agar tujuan yang diinginkan dapat terlaksana dengan baik. Pencapaian tujuan dan sasaran harus didukung oleh komunikasi yang efektif dan efisien sehingga pada gilirannya dapat meningkatkan semangat dan kepuasan kerja dan akhirnya kinerja pegawai juga meningkat

Komunikasi yang baik adalah komunikasi dua arah akan tetapi dalam organisasi sering terjadi komunikasi melalui perantara sehingga terjadi komunikasi tidak langsung, sedangkan komunikasi satu arah sering mengalami kesukaran karena komunikasinya harus disusun dan direncanakan sedemikian rupa agar penerimanya cukup jelas.

Sehingga komunikasi dapat diartikan lebih luas lagi dari pada hanya sekedar bertukar informasi atau menyampaikan kata yang menimbulkan hubungan timbal balik.

PTP Nusantara III (Persero) Medan merupakan salah satu cabang perusahaan PTP Nusantara terbesar di Indonesia, yang terdiri dari beberapa kebun yang menghasilkan tanaman kelapa sawit dan juga karet. Alasan peneliti melakukan penelitian di perusahaan ini disebabkan karena ada hal yang menarik mengenai kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh hubungan interpersonal dan komunikasi. Hal tersebut dilihat dari tingkat kinerja yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya di perusahaan tersebut. Pada perusahaan ini hubungan interpersonal terjalin dengan baik antar sesama karyawan maupun karyawan dengan atasan. Begitu juga dengan komunikasi yang diterapkan sudah cukup baik. Namun masih ada beberapa kekurangan dari penerapan komunikasi dan hubungan interpersonal nya sehingga berpengaruh terhadap kinerja. Inilah alasan penulis melakukan penelitian pengaruh hubungan interpersonal dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Sehubungan dengan masalah yang diuraikan diatas, penulis mengajukan judul **“Pengaruh Hubungan Interpersonal dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PTP Nusantara III (Persero) Medan”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dan penjelasan diatas, penulis mencoba merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah hubungan interpersonal berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PTP Nusantara III (Persero) Medan?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PTP Nusantara III (Persero) Medan?

3. Apakah hubungan interpersonal dan komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PTP Nusantara III (Persero) Medan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah hubungan interpersonal berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PTP Nusantara III (Persero) Medan.
2. Untuk mengetahui apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PTP Nusantara III (Persero) Medan.
3. Untuk mengetahui apakah hubungan interpersonal dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PTP Nusantara III (Persero) Medan.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis, untuk menambah pengetahuan dan wawasan penulis khususnya mengenai pengaruh hubungan interpersonal dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PTP Nusantara III (Persero) Medan.
2. Bagi perusahaan, penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan yang dapat dijadikan saran dalam memberikan informasi yang berguna bagi PTP Nusantara III (Persero) Medan dalam meningkatkan kinerja para karyawannya.
3. Bagi pihak lain, diharapkan dapat digunakan sebagai perbandingan bagi peneliti-peneliti di masa-masa mendatang.