

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting, terutama bagi suatu organisasi atau perusahaan, baik yang bergerak di bidang produksi barang maupun dalam bidang pelayanan jasa. Setiap organisasi pemerintah maupun swasta dituntut untuk bekerja lebih cepat, efektif dan efisien. Oleh karena itu ketertiban tenaga kerja dalam aktifitas perusahaan perlu dilengkapi kemampuan dalam hal pengetahuan maupun keterampilan. Untuk itu, faktor sumber daya manusia perlu mendapat prioritas utama dalam pengelolaannya agar pemanfaatan sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan tersebut dalam usaha mencapai tujuan yang telah di tetapkan.

Dalam menghadapi arus globalisasi, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam kegiatan perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan dan bagaimana caranya agar karyawan tersebut memiliki produktivitas yang tinggi, yang tentunya pimpinan perusahaan perlu memotivasi karyawannya.

Sebuah organisasi harus mampu mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya agar pencapaian sasaran dapat terlaksana, namun

hal tersebut tidaklah sederhana, perlu pemahaman yang baik tentang organisasi, perlu adanya strategi pengembangan sumber daya manusia yang matang.

Permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan menuntut untuk diperhatikan, sebab secanggih apapun teknologi yang dipergunakan dalam sebuah organisasi atau perusahaan dan sebesar apapun modalnya, karyawan dalam organisasi itu sendiri lah yang pada akhirnya akan menjalankannya. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa didukung dengan kualitas yang baik dari karyawan dalam melaksanakan tugasnya, keberhasilan organisasi tidak akan tercapai. Dalam pengembangan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi diperlukan selain motivasi dari pimpinan, pembinaan prestasi kerja juga di perlukan bagi karyawan.

Prestasi Kerja atau Kinerja (*Peformance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Suryadi Prawiro Sentono,1999).

Prestasi kerja karyawan ini menjadi sorotan penting oleh setiap perusahaan kepada karyawan. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia prestasi kerja seorang karyawan dibutuhkan untuk karyawan itu sendiri selain untuk tujuan perusahaan.

Prestasi kerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk melakukan suatu tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Prestasi kerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi. Prestasi kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuan.

Dalam membina prestasi kerja karyawan, pihak perusahaan juga melakukan penilaian terhadap kinerja karyawannya. Seperti pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan yang seterusnya disingkat menjadi PTPN IV (Persero) Medan merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dalam bidang perkebunan dan berkedudukan di Sumatera Utara. PTPN IV (Persero) Medan, demi mencapai tujuan perusahaan yang maksimal dalam bidang perkebunan dan agribisnis pihak perusahaan juga memperhatikan bagaimana kinerja dari para karyawannya.

Dalam proses pembinaan prestasi kerja yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahannya dalam perusahaan, atasan melihat dari hasil kinerja dan kompetensi individu. Yang dimana setiap tahun hasil kinerja tersebut memiliki penilaian. Dari penilaian tersebut memberikan hasil bagaimana karyawan pada perusahaan tersebut dalam melakukan kewajibannya. Dapat dilihat dari data dokumentasi oleh perusahaan bahwa pada tahun 2014 sampai 2015 ada karyawan

yang prestasi kerjanya rendah dan tinggi. Prestasi rendah ini dapat dilihat dari data penilaian prestasi kerja perusahaan. Penilaian prestasi kerja karyawan yang tahun sebelumnya meningkat, tahun 2015 ini menunjukkan adanya penurunan prestasi kerja. Hasil dari penurunan prestasi kerja berdampak pada kenaikan golongan pada masing-masing karyawan. Karyawan yang kurang baik prestasi kerjanya tetap berada pada golongannya dan tidak mendapatkan kenaikan golongan seperti karyawan yang prestasi kerjanya meningkat.

Pada tanggal 16 februari 2015 pada pukul 17.00 WIB peneliti melakukan wawancara secara singkat dengan salah seorang karyawan yang bekerja di PTPN IV (Persero) Medan tersebut. MI adalah salah seorang dari tim penilaian prestasi kerja menyatakan bahwa “ dalam perusahaan penilaiannya bersifat subyektif dari atasan ke bawahan, dan dari hasil penilaian tahun ini prestasi kerja yang kami nilai mengalami penurunan dibandingkan dengan tahun sebelumnya”.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, seperti pengetahuan, keputusan, *managerial skill*, kualitas prestasi, kerjasama, keterampilan hubungan antar karyawan, inisiatif, kreatifitas, dan *problem solving*. Salah satu yang juga berpengaruh besar dalam prestasi kerja adalah komunikasi interpersonal.

Komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi diantara seseorang dengan paling kurang seorang lainnya atau biasanya diantara dua orang yang dapat langsung di ketahui balikkannya (Muhammad, dalam Babby, 2014).

Komunikasi interpersonal juga merupakan interaksi berbalasan antara dua orang dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan atau meraih hasil yang di harapkan.

Komunikasi interpersonal dalam pekerjaan karyawan untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan juga sangat diperlukan. Dengan demikian penelitian komunikasi interpersonal dengan prestasi kerja sangat penting untuk dilakukan, karena menyangkut keberhasilan dan kesuksesan suatu perusahaan untuk dapat bertahan di masa yang akan datang. Terlebih pada perusahaan yang dinaungi oleh pemerintah. Karyawan yang memiliki prestasi kerja dalam pencapaiannya terhadap tujuan perusahaan yang dapat bertahan dan dipertahankan oleh instansi atau perusahaan. Sementara prestasi kerja ini akan tercipta apabila antara atasan dengan bawahan terjadi komunikasi interpersonal yang baik.

Komunikasi interpersonal antara atasan dengan bawahan yang terjalin baik ini tercermin dengan adanya hubungan harmonis antara atasan dengan bawahan, karyawan melaksanakan pekerjaan dengan perasaan yang nyaman, perintah ataupun informasi dapat diterima dengan sangat baik dari atasan. Kondisi yang seperti ini akan menghasilkan prestasi karyawan yang tinggi.

Berdasarkan pemikiran tersebut, serta mengingat pentingnya akan hasil penelitian yang didapatkan nantinya membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Atasan Dan Bawahan Dengan Prestasi Kerja Pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Karyawan dalam sebuah organisasi untuk menunjukkan kinerja karyawan dalam bentuk prestasi kerja yang baik memerlukan komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan untuk mencapai tujuan perusahaan.
2. PT. Perkebunan Nusantara IV memiliki penilaian prestasi kerja yang bersifat subyektif oleh atasan terhadap bawahan yang berpengaruh terhadap golongan karyawan.
3. Berdasarkan data yang ada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV masih ada yang mengalami penurunan pada penilaian prestasi kerja yang dilakukan oleh atasan.

C. Batasan Masalah

Batasan permasalahan dalam penulisan proposal ini dibatasi pada aspek-aspek komunikasi interpersonal, dan aspek-aspek prestasi kerja pada penilaian prestasi kerja. Aspek-aspek komunikasi interpersonal berupa keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap positif dan kesetaraan. Aspek-aspek prestasi kerja berupa faktor organisasional dan faktor personal. Dibatasi juga pada faktor penilaian terkait dengan faktor prestasi kerja.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan , maka masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah : “ Apakah ada hubungan antara komunikasi interpersonal atasan dan bawahan dengan prestasi kerja pada karyawan PT. Persero Nusantara IV (Persero) Medan ”.

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara komunikasi interpersonal atasan dan bawahan dengan prestasi kerja pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Adapun manfaat secara teoritis dari penelitian ini adalah penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan psikologi, khususnya dalam psikologi industri dan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang berkaitan dengan faktor-faktor dalam variabel komunikasi interpersonal dan prestasi kerja.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil dari penelitian ini juga diharapkan menjadi masukan bagi lembaga yang bersangkutan dengan penelitian ini, yaitu PTPN IV (Persero) Medan. Memberikan informasi pentingnya peranan komunikasi interpersonal dan prestasi kerja serta memberikan gambaran mengenai besarnya hubungan antara tingkat komunikasi interpersonal dengan prestasi kerja.

