

BAB I

PENGANTAR

A. Latar Belakang

Dalam mendirikan sebuah perusahaan atau suatu badan organisasi, tentu memiliki tujuan yang hendak dicapai, yakni seperti mencari keuntungan bisnis dan meningkatkan eksistensinya. Memiliki perusahaan yang dapat berkembang sesuai dengan visi misi didirikan perusahaan merupakan harapan dari setiap orang yang berada pada perusahaan, sehingga perusahaan dapat didorong agar dapat bersaing serta mengikuti perkembangan zaman (Yuniarti, 2021). Organisasi dijelaskan oleh Fathoni(2014) sebagai suatu proses perencanaan kelompok kerja, atau model hubungan manusia, yang pada hakekatnya berfungsi sebagai tempat kerjasama orang-orang yang terencana, terorganisir, dan terarah. Organisasi membutuhkan sumber daya manusia seperti administrator sistem dalam meraih tujuan mereka. Manajemen sistem harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti kinerja, kepemimpinan, dan aspek-aspek lain agar dapat berfungsi secara efektif. Menurut Moehirono (2012, p.95), kinerja adalah “gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”. Dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan (organisasi), setiap perusahaan terus berusaha dalam meningkatkan efisiensi kerja para karyawannya. Keadaan tenaga kerja suatu negara memainkan peran penting dalam menentukan pertumbuhan ekonominya. Paradoksnya, meskipun jumlah tenaga

kerja di Indonesia relatif besar, namun dilihat dari kualitasnya, tampaknya produktivitas tenaga kerja di Indonesia semakin menurun. The Boston Consulting Group (BCG) melakukan sebuah penelitian pada tahun 2020, di mana ditemukan bahwa negara Indonesia memiliki tingkat kinerja karyawan yang tergolong rendah. Hal tersebut berbanding terbalik dengan apa yang dibutuhkan oleh perusahaan, dimana kinerja sebuah perusahaan sangat bergantung pada efektivitas karyawannya. Menyikapi rendahnya kinerja karyawannya, organisasi atau perusahaan terus berusaha dan berupaya meningkatkan produktivitas tenaga kerja yang dimiliki, dengan tujuan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan potensi terbaiknya. Fenomena yang terjadi dalam perusahaan PT. Bio Inti Agrindo dimana sering terdapat pekerjaan yang sering tertunda sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas. Salah satu contoh di departemen *workshop* pada tahun 2023, hanya satu staf yang mengalami kenaikan *grade* dimana hanya satu orang yang mengalami kenaikan gaji pokok sedangkan pada staf yang tidak mengalami kenaikan *grade* tidak mendapatkan kenaikan gaji pokok. Menurut Siagian (2009), terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu : kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja , disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor faktor lainnya.

Salah satu faktor yaitu komunikasi yang mana turut berperan penting terhadap peningkatan kinerja karyawan. Pencapaian kesuksesan sebuah perusahaan sangat bergantung pada kompetensi dan dedikasi karyawannya. Oleh karena itu, setiap perusahaan secara konsisten akan berusaha dalam meningkatkan efisiensi operasional tenaga kerjanya,

dengan tujuan akhir untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif. (Gustyawan et al., 2015). Bentuk komunikasi yang fleksibel dan nyaman dapat memfasilitasi dan membangun hubungan kerja sama, dalam hal ini seperti komunikasi antarpribadi, (Almubaroq, 2018). Komunikasi yang fleksibel penting dalam menciptakan hubungan yang memfasilitasi kerja sama, seperti komunikasi antarpribadi.. Hardjana (2003, p.85), menyatakan "komunikasi interpersonal adalah interaksi tatap muka antar dua atau beberapa orang, dimana pengirim dapat menyampaikan pesan secara langsung dan penerima pesan dapat menerima dan menanggapi secara langsung pula".

Untuk mengubah persepsi, opini, sikap, atau perilaku seseorang, komunikasi interpersonal merupakan jenis komunikasi yang paling efektif. Karena prosesnya dialogis, komunikasi interpersonal dapat menjadikan suatu interaksi yang timbal balik. Ini menjadikannya prosedur yang cukup signifikan. Kedekatan para komunikator dan komunikan terjalin, sehingga memungkinkan bertanya dan memberikan informasi secara bergantian. Oleh karena itu, komunikasi interpersonal adalah komunikasi efektif yang menentukan keberhasilan interaksi dan kelangsungan hidup organisasi. Kelancaran dan keberhasilan operasi sebuah organisasi bergantung pada komunikasi yang efektif, termasuk interaksi interpersonal, sedangkan komunikasi yang buruk dapat menghambat kemajuan dan pencapaiannya. (Ida, 2013)

Lesmana (2005) melakukan penelitian terhadap karyawan di Hongkong, tentang kesadaran keterampilan komunikasi interpersonal didapatkan hasil karyawan di Hongkong memiliki tingkat kesadaran

keterampilan komunikasi interpersonal sebesar 38,2%, sedangkan di Indonesia hanya sebesar 9,83%. Penelitian menjelaskan bahwa kemampuan komunikasi interpersonal di Indonesia masih lemah. Hal ini dikarenakan beberapa tempat kerja tidak memiliki kemampuan komunikasi interpersonal, sementara di Hong Kong, setiap pekerjaan membutuhkan kemampuan interpersonal. Semakin banyak karyawan menggunakan komunikasi interpersonal, semakin tinggi dan positif kinerja karyawan tersebut. (Gustyawan et al., 2015).

Pada beberapa penelitian yang telah dilaksanakan didapatkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara komunikasi interpersonal dengan kinerja karyawan. Penelitian yang dilaksanakan oleh Gustayawan dan kawan-kawan (2015), mengenai pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan di Divisi Sekretaris Perusahaan PT. Dirgantara Indonesia (Persero). Temuan penelitian ini adalah komunikasi interpersonal bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Divisi Sekretaris Perusahaan PT. Dirgantara Indonesia. Gustayawan dan kawan-kawan (2015), meneliti pada Divisi Sekretaris Perusahaan PT. Dirgantara Indonesia (Persero). Berbeda dengan peneliti terdahulu peneliti meneliti pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Bio Inti Agrindo.

Berlandaskan pada penelitian-penelitian yang telah dilaksanakan di atas, urgensi penelitian pada hal peranan komunikasi interpersonal dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, dapat dikatakan sangat penting. Dimana komunikasi interpersonal itu sendiri mampu menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif, dalam hal meningkatkan efisiensi dan

efektifitas komunikasi, menjalin hubungan kerja yang harmonis, meningkatkan kepuasan kerja, serta meningkatkan produktifitas dan efisiensi tim.. Maka demikian dapat memberikan wawasan berharga bagi organisasi untuk meningkatkan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan sehingga membangun hubungan kerja yang harmonis. Dari beberapa fenomena yang peneliti temukan dan dilandaskan pada penelitian-penelitian terdahulu, peneliti pun memiliki ketertarikan meneliti mengenai seberapa besar pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan kerja perusahaan khususnya karyawan PT Bio Inti Agrindo. Sehingga penulis memilih judul penelitian “Peran Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bio Inti Agrindo” Sampel penelitian berjumlah 120 orang karyawan dari total keseluruhan populasi bagian staff pada perusahaan PT. Bio Inti Agrindo yang diambil secara acak. Dengan variabel X dalam penelitian ini komunikasi interpersonal dan variabel Y yaitu kinerja karyawan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan tinjauan latar belakang tersebut, dapat dirumuskan permasalahan pada penelitian ini adalah apakah ada pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan pada PT. Bio Inti Agrindo?

C. Tujuan Penelitian Dan Manfaat

Tujuan secara keseluruhan dari penelitian ini adalah mencari tahu ada tidaknya pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan?

Hasil dari penelitian ini memiliki beberapa kegunaan antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Peneliti berharap bahwasannya penelitian yang dilakukan ini mampu menambah dan memperluas wawasan serta pengetahuan tentang peran komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan untuk kepentingan akademik.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi PT. Bio Inti Agrindo

Untuk pengembangan sumber daya manusia (SDM), khusus jajaran karyawan di PT. Bio Inti Agrindo.

b) Untuk peneliti selanjutnya

Diharapkan mampu dijadikan sebagai sumber referensi dalam pengembangan penelitian selanjutnya terlebih khusus tentang peran komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan.

D. Perbedaan dengan Penelitian Sebelumnya

Terdapat beberapa penelitian yang peneliti temui pada penelitian terdahulu yang juga membahas atau menjadikan kinerja karyawan dan komunikasi interpersonal sebagai bahan kajian penelitiannya. Berikut peneliti mencoba menjabarkan beberapa penelitian yang dilaksanakan oleh para peneliti terdahulu dan perbedaannya dengan penelitian yang akan peneliti jalankan.

Pada penelitian yang dilaksanakan oleh Gustayawan dkk. pada tahun 2015, para peneliti menyelidiki dampak komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan di Divisi Sekretaris Perusahaan PT Dirgantara Indonesia (Persero). Penelitian ini menerapkan metode penelitian kuantitatif, meliputi

analisis deskriptif, analisis regresi linier sederhana, uji hipotesis parsial (uji-t), dan koefisien determinasi, untuk menganalisis data yang diperoleh. Temuan dari penelitian ini menjabarkan bahwa komunikasi interpersonal memainkan peran penting saat membentuk kinerja karyawan di dalam Divisi Sekretaris Perusahaan PT Dirgantara Indonesia (Persero), dengan kontribusi sebesar 47,2% dari keseluruhan pengaruhnya. Penting untuk dicatat bahwa 52,8% dari kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti secara khusus pada penelitian ini. Terlepas dari perbedaan lokasi dan subjek penelitian, penelitian ini mempunyai kesamaan dengan penelitian sebelumnya pada hal fokus untuk menguji hubungan antara komunikasi interpersonal dan kinerja karyawan, dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Gustayawan dan kawan-kawan (2015), meneliti pada Divisi Sekretaris Perusahaan PT. Dirgantara Indonesia (Persero). Berbeda dengan peneliti terdahulu peneliti meneliti pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Bio Inti Agrindo pada Divisi staff. Dalam penelitian ini, berbagai teori dieksplorasi untuk memahami hubungan antara komunikasi interpersonal dan kinerja karyawan, dengan fokus khusus pada teori manajemen sumber daya dan teori Motivasi Herzberg. Teori Motivasi Frederick Herzberg menekankan pentingnya hubungan individu dengan pekerjaan, yang menunjukkan bahwa sikap terhadap pekerjaan dapat secara signifikan berdampak pada keberhasilan atau kegagalan. Meskipun penelitian ini mengakui adanya hubungan antara manajemen sumber daya manusia dan kinerja karyawan, penelitian ini terutama menggali pemahaman tentang aspek-aspek dan tujuan komunikasi interpersonal yang rumit dalam mempengaruhi kinerja

karyawan. Penelitian ini lebih menekankan pada investigasi teori kinerja karyawan, khususnya dalam konteks komunikasi interpersonal, dan dampaknya terhadap hasil kerja individu di Divisi Sekretaris Perusahaan PT Dirgantara Indonesia (Persero).

Penelitian yang kedua dilaksanakan Afriyadi (2015), mengenai peran komunikasi interpersonal atasan bawahan dalam memotivasi kerja karyawan divisi marketing PT Jakarta Aquarium Indonesia. Dengan metode penelitian kualitatif dan hasil Penelitian yang Ternyata komunikasi antara atasan dan bawahan bisa dilihat dari empat persepsi. Pertama adalah masih kurangnya transparansi antara manajer dan karyawan, dan pendekatan manajemen yang mendalam perlu diperkuat. Kedua, masih kurangnya empati dari manajemen terhadap bawahan, karena hanya sebagian karyawan yang merasa bahwa manajemen cukup memperhatikan mereka. Ketiga, sikap kepemimpinan yang suportif sangat tidak efektif ketika kepemimpinan hanya menekan karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan cepat. Keempat sikap egaliter, pimpinan masih mendiskriminasi pegawainya sehingga menimbulkan kecemburuan sosial di kalangan pegawai. Terdapat persamaan dalam hal yang diteliti yaitu peran komunikasi interpersonal atasan dan bawahan. Sedangkan perbedaan utama dari kedua penelitian ini terlihat dari subjek, lokasi penelitian, dan peran komunikasi interpersonal saat memotivasi karyawan. Penelitian sebelumnya dilaksanakan pada karyawan divisi pemasaran di PT Jakarta Aquarium Indonesia, sedangkan penelitian saat ini difokuskan pada anggota staf di PT Bio Inti Agrindo. Pendekatan teoritis yang diadopsi oleh Afriyadi (2015) terutama berpusat pada penilaian efektivitas komunikasi interpersonal, sedangkan penelitian

penulis saat ini bertujuan dalam mengetahui adanya pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan.

Peneliti ketiga yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin Amalia & Rudiansyah (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin. Dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif, penelitian ini menemukan bahwa variabel kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin. Selain itu, temuan penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di kantor yang sama. Penelitian ini menyoroti kesamaan dalam fokusnya pada kinerja karyawan, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk disiplin kerja dan kepemimpinan. Khususnya, komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan memainkan peran penting dan membentuk hasil kerja dan kinerja karyawan secara keseluruhan. Kedua studi tersebut berbeda dalam hal subjek dan lokasi penelitian. Penelitian pertama dilakukan di Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin, sedangkan penelitian kedua berfokus pada PT Bio Inti Agrindo. Kerangka teori yang digunakan oleh Amalia & Rudiansyah (2019) mengeksplorasi dampak kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara khusus di Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin. Penelitian mereka menggali lebih dalam aspek disiplin kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain, penelitian penulis berpusat pada peran komunikasi interpersonal dalam membentuk kinerja karyawan. Meskipun

kedua penelitian tersebut meneliti kinerja karyawan, penekanan dalam penelitian penulis adalah pada pemahaman bagaimana komunikasi interpersonal mempengaruhi kinerja karyawan daripada hanya berfokus pada variabel disiplin kerja atau kepemimpinan.