

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

PT. Warna Dunia adalah perusahaan swasta yang ada di Semarang yang berlokasi di Jalan Prof. Dr. Hamka nomor 17 Semarang yang berdiri pada tahun 2007 dan merupakan perusahaan yang berpusat di Solo. Perusahaan ini bergerak di bidang pemasaran bahan cat dekoratif. *Envitex* adalah produk cat PT. Warna Dunia yang pertama di Indonesia dan untuk kebutuhan *finishing* kayu PT. Warna Dunia mempunyai produk dengan merek *Belazo Woodstain*. PT. Warna Dunia juga merupakan distributor produk cat dan *wood coating* untuk segala keperluan pelapisan dan pewarnaan. Produk *Wood Coating* PT. Warna Dunia juga mencakup pemakaian dari pelapisan dasar hingga *finishing* akhir.

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, kinerja menjadi hal yang penting. Kinerja karyawan merupakan hal yang patut mendapat perhatian penting dari perusahaan. Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Variabel kinerja ini dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja untuk memenuhi kebutuhan, motivasi kerja untuk aktualisasi diri, rasa tanggung jawab yang besar untuk menyelesaikan tugas, kebebasan untuk melakukan suatu pekerjaan, kerja sama antar karyawan, kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan rekan kerja (As'ad, 2002). Selain itu, ada yang menyatakan bahwa kinerja adalah "*succesfull role achievement*" atau pencapaian peran yang berhasil, yang diperoleh

seseorang dari perbuatan-perbuatannya (As'ad, 2002). Sedangkan Suprihanto dkk. (2003) mengatakan bahwa kinerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target, sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Berdasarkan pada hasil prasurvey yang dilakukan peneliti terhadap 20 karyawan PT. Warna Dunia diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1.1.
Faktor- faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan PT. Warna Dunia

No.	Faktor-faktor yang mempegaruhi kinerja karyawan	Jumlah Jawaban	%
1.	Motivasi Sosial	7	35%
2.	Hubungan Interpersonal	14	70%
3.	Kepuasan Kerja	5	25%
4.	Stres Kerja	6	30%
5.	Motivasi Kerja	17	85%
6.	Dukungan Sosial	12	60%
7.	Kenyamanan	3	15%
8.	Suasana Hati	2	10%
	Jumlah karyawan:	20	100%

Sumber: Data Prasurvey 20 karyawan

Berdasarkan pada tabel tersebut diketahui bahwa ada 3 variabel yang memiliki jawaban di atas 50% yaitu: hubungan interpersonal, motivasi kerja dan dukungan sosial.

Kondisi hubungan interpersonal pada karyawan PT. Warna Dunia dapat digambarkan sebagai berikut: dalam satu divisi terjalin hubungan interpersonal antar teman kerja yang cukup baik (misalnya saling berbagai informasi mengenai konsumen antar tenaga marketing, bagian accounting mengajari orang yang baru masuk), tetapi terkadang juga terdapat konflik atau perbedaan pendapat antar

rekan sekerja. Hal ini diketahui berdasarkan wawancara dengan *branch manager* PT. Warna Dunia. Selain itu, berdasarkan pada wawancara juga diketahui bahwa motivasi kerja, yang dapat dilihat dimana terkadang mereka juga bekerja asal-asalan atau malas-malasan (misalnya marketing tidak dapat mencapai target, bagian accounting terlambat dalam menyampaikan laporan keuangan pada pimpinan saat akhir bulan). Dukungan dari rekan sekerja juga tidak sepenuhnya baik, misalnya saja ada konflik menyebabkan tidak adanya dukungan dari rekan sekerja untuk karyawan yang bersangkutan. Semua hal ini mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan. Permasalahan dalam kinerja juga dapat ditemukan untuk karyawan bagian marketing misalnya adalah tidak tercapainya target yang ditetapkan perusahaan dan untuk bagian accounting misalnya adalah perhitungan yang kurang teliti, untuk bagian umum dan bagian lain terkadang pekerjaan tidak selesai tepat waktunya. Kinerja menurun ini disebabkan berbagai faktor seperti kondisi atau hubungan dengan rekan sekerja, motivasi kerja yang menurun dan lainnya.

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, seperti motivasi kerja, stress kerja, kepuasan kerja (Suprihanto dkk, 2003). Faktor lain adalah budaya organisasi (Soedjono, 2005). Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka otomatis seorang karyawan akan memiliki kinerja yang tinggi pula dan sebaliknya, dengan adanya motivasi kerja yang rendah, maka seorang karyawan akan memiliki motivasi kerja yang rendah. Motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda satu dengan yang lainnya. Hal ini berbeda karena

setiap anggota suatu organisasi adalah unik secara biologis maupun psikologis, dan berkembang atas dasar proses belajar yang berbeda pula (Suprihanto dkk, 2003). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ma'rifah (2005) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja.

Hal atau faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah hubungan interpersonal. Hubungan interpersonal menurut Myers (dalam Listianti, 2006) adalah hubungan antara dua orang yang relatif berlangsung lama dan dalam hubungan tersebut orang yang satu dengan orang yang lain saling memberikan waktunya dan mengerjakan sesuatu bersama – sama, saling mendorong, saling bertukar informasi dan saling berbagi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Zaenal (2009) menyatakan bahwa hubungan interpersonal memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dukungan sosial juga diyakini akan mempengaruhi kinerja seseorang. Penelitian yang dilakukan oleh Wirjono (2004) menyatakan bahwa dukungan sosial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi dukungan sosial maka akan meningkatkan kinerja seseorang.

Dari uraian tersebut, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dan mengkaji lebih dalam mengenai kinerja karyawan PT. Warna Dunia berdasarkan beberapa faktor tersebut, sekaligus menjadikan judul “ **Pengaruh Hubungan Interpersonal, Motivasi Kerja, dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Warna Dunia di Semarang**”

1.2. PERMASALAHAN PENELITIAN

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka dapat dirumuskan permasalahan pada penelitian ini adalah:

- a) Bagaimanakah persepsi responden terhadap hubungan interpersonal, motivasi kerja, dukungan sosial dan kinerja karyawan PT. Warna Dunia di Semarang.
- b) Apakah hubungan interpersonal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Warna Dunia di Semarang?
- c) Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Warna Dunia di Semarang?
- d) Apakah dukungan sosial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Warna Dunia di Semarang?
- e) Apakah hubungan interpersonal, motivasi kerja, dan dukungan sosial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Warna Dunia di Semarang?

1.3. TUJUAN PENELITIAN

Sedangkan tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui persepsi responden terhadap hubungan interpersonal, motivasi kerja, dukungan sosial dan kinerja karyawan PT. Warna Dunia di Semarang.
- b. Untuk mengetahui pengaruh positif hubungan interpersonal terhadap kinerja karyawan PT. Warna Dunia di Semarang.

- c. Untuk mengetahui pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Warna Dunia di Semarang.
- d. Untuk mengetahui pengaruh positif dukungan sosial terhadap kinerja karyawan PT. Warna Dunia di Semarang.
- e. Untuk mengetahui pengaruh positif hubungan interpersonal, motivasi kerja, dan dukungan sosial terhadap kinerja karyawan PT. Warna Dunia di Semarang.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberi manfaat bagi pihak – pihak yang bersangkutan, antara lain :

1) Akademik.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi untuk menambah pengetahuan tentang pengaruh hubungan interpersonal, motivasi kerja, dan dukungan sosial terhadap kinerja karyawan.

2) PT. Warna Dunia

Memberikan saran untuk PT. Warna Dunia agar dapat menerapkan hubungan interpersonal, motivasi kerja, dan dukungan sosial dengan baik sehingga kinerja karyawan sesuai dengan harapan organisasi.

1.5. Sistematika Penulisan

Sedangkan sistematika penulisan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang penelitian, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini dibahas tentang konsep teoritis sebagai dasar untuk menganalisis permasalahan yang ada yang merupakan hasil studi pustaka, kerangka pikir, dan definisi operasional.

BAB III: METODE PENELITIAN

Metode penelitian meliputi: populasi dan sampel, jenis data, teknik pengumpulan data, serta metode analisis data.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Meliputi gambaran umum responden yang diteliti serta hasil analisa data.

BAB V: PENUTUP

Penutup berisi kesimpulan dan saran yang dapat dirangkumkan dari bab-bab sebelumnya.