

**PENGARUH INTERPERSONAL RELATIONSHIP
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN
PADA PT MAKASSAR TENE**

Diajukan Oleh

FARIZA NURAK

4515012024



SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS BOSOWA

MAKASSAR

2019

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh *Interpersonal Relationship* Terhadap
Produktivitas Karyawan Pada PT. Makassar Tene

Nama Mahasiswa : Fariza Nurak

Stambuk/NIM : 4515012024

Fakultas : Ekonomi

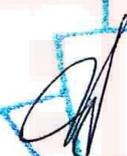
Program Studi : Manajemen

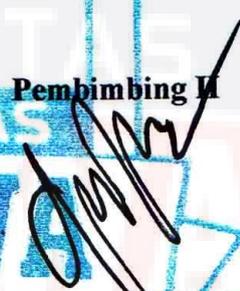
Tempat Penelitian : PT. Makassar Tene

Menyetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Hasanuddin Remmang, SE., M.Si


Dr. Lukman Setiawan, S.Si., S.Psi., SE., MM

MENGETAHUI DAN MENGESAHKAN :

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Universitas Bosowa Makassar

**Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Bosowa**

**Ketua Program Studi
Manajemen**


Dr. H.A. Arifuddin Manc, SE., M.Si., SH., M.H


Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si

Tanggal Pengesahan :

PERNYATAAN KOERSINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Fariza Nurak

NIM : 4515012024

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Judul : Pengaruh Interpersonal Relationship Terhadap
Produktivitas Karyawan Pada PT Makassar Tene

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan saya ini saya buat dalam keadaan sadar dan dapat tanpa paksaan sama sekali.

Makassar,

siswa yang bersangkutan



Fariza Nurak

***THE INFLUENCE OF INTERNATIONAL RELATIONSHIP ON
EMPLOYEE PRODUCTIVITY IN
PT MAKASSAR TENE***

By:

FARIZA NURAK

***Faculty of Economics Management Study Program
Bosowa University***

ABSTRACT

FARIZA NURAK. 2019. Thesis. The Influence of International Relationship on Employee Productivity at PT Makassar Tene, guided by Dr. Hasanuddin Remmang,SE.,M.Si and Dr. Lukman Setiawan, S.Si., S.PSi.,SE.,MM.

The purpose of this study was conducted to see the extent of the Influence of International Relationship on Employee Productivity at PT Makassar Tene, by analyzing how much influence and the relationship International Relationship on Employee Productivity at PT Makassar Tene. The analytical method used in this research is descriptive analysis and multiple regression analysis.

Based on the results of the analysis of the influence of international relationships have a positive and significant effect on employee productivity at PT Makassar Tene.

Keywords: *Openness, empathy, supportive attitude, positive attitude, equality, and employee productivity.*

**PENGARUH INTERNASIONAL RELATIONSHIP TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA
PT MAKASSAR TENE**

**Oleh:
Fariza Nurak**

**Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Bosowa**

ABSTRAK

FARIZA NURAK. 2019. Skripsi. Pengaruh Internasioanl Relationship Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Makassar Tene, dibimbing oleh Dr. Hasanuddin Remmang,SE.,M.Si dan Dr. Lukman Setiawan,S.Si.,S.Psi.,SE.,MM

Tujuan penelitian ini dilakukan untuk melihat sejauh mana Pengaruh Internasional Relationship TerhadapProdukrivitas Karyawan Pada PT Makassar Tene, dengan menganalisa seberapa besar pengaruh dan hubungan Internasioanl Relationship terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Makassar Tene. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi berganda.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh internasional relationship berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Makassar Tene.

Kata Kunci: Keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap positif, kesetaraan, dan produktivitas karyawan.

KATA PENGANTAR

Untaian puji dan syukur Alhamdulillah penulis haturkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya dan teriring salam dan shalawat hanya tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Bosowa Makassar, dengan mengambil judul **“Pengaruh Interpersonal Relationship Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Makassar Tene”**.

Pada lembaran ini, penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada kedua orangtua tercinta. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan, akan tetapi dengan segala usaha, bimbingan, tuntunan, motivasi, semangat dan kasih sayang yang telah dicurahkan dari orang-orang yang mendukung penyelesaian skripsi ini.

Dengan segenap kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

1. Pertama-pertama, ucapan terima kasih penulis berikan kepada Rektor Universitas Bosowa Bapak Prof. Dr. Ir. Saleh Pallu, M.Eng.
2. Bapak Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar.
3. Ibu Dr. Hj. Herminawati Abu Bakar SE, MM selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar.
4. Ibu Indrayani Nur, S.Pd SE., M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa

5. Kepada Bapak Dr.Hasanuddin Remmang,SE., M.Si dan Bapak DR. Lukman Setiawan,S.Si.,S.Psi.,SE.,MM sebagai dosen Pembimbing atas waktu yang telah diluangkan untuk membimbing, memberi motivasi dan memberi bantuan literature, serta diskusi-diskusi yang dilakukan penulis.
6. Seluruh Dosen Universitas Bosowa yang telah memberikan Ilmu dan Pendidikannya kepada penulis sehingga wawasan penulis bisa bertambah. Beserta seluruh Staf Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa, terima kasih atas bantuannya dalam pengurusan Administrasi.
7. Semua pihak yang tidak dapat disebut satu persatu yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Skripsi ini masih jauh dari sempurna. Apabila terdapat kesalahan-kesalahan dalam skripsi ini, sepenuhnya menjadi tanggungjawab peneliti dan bukan para pemberi bantuan. Kritik dan saran konstruktif yang membangun akan lebih menyempurnakan skripsi ini. Semoga kebaikan yang telah diberikan oleh semua pihak mendapatkan pahala di sisi Allah SWT, Amin ya rabbal alamin.

Makassar,

Penulis

DAFTAR ISI

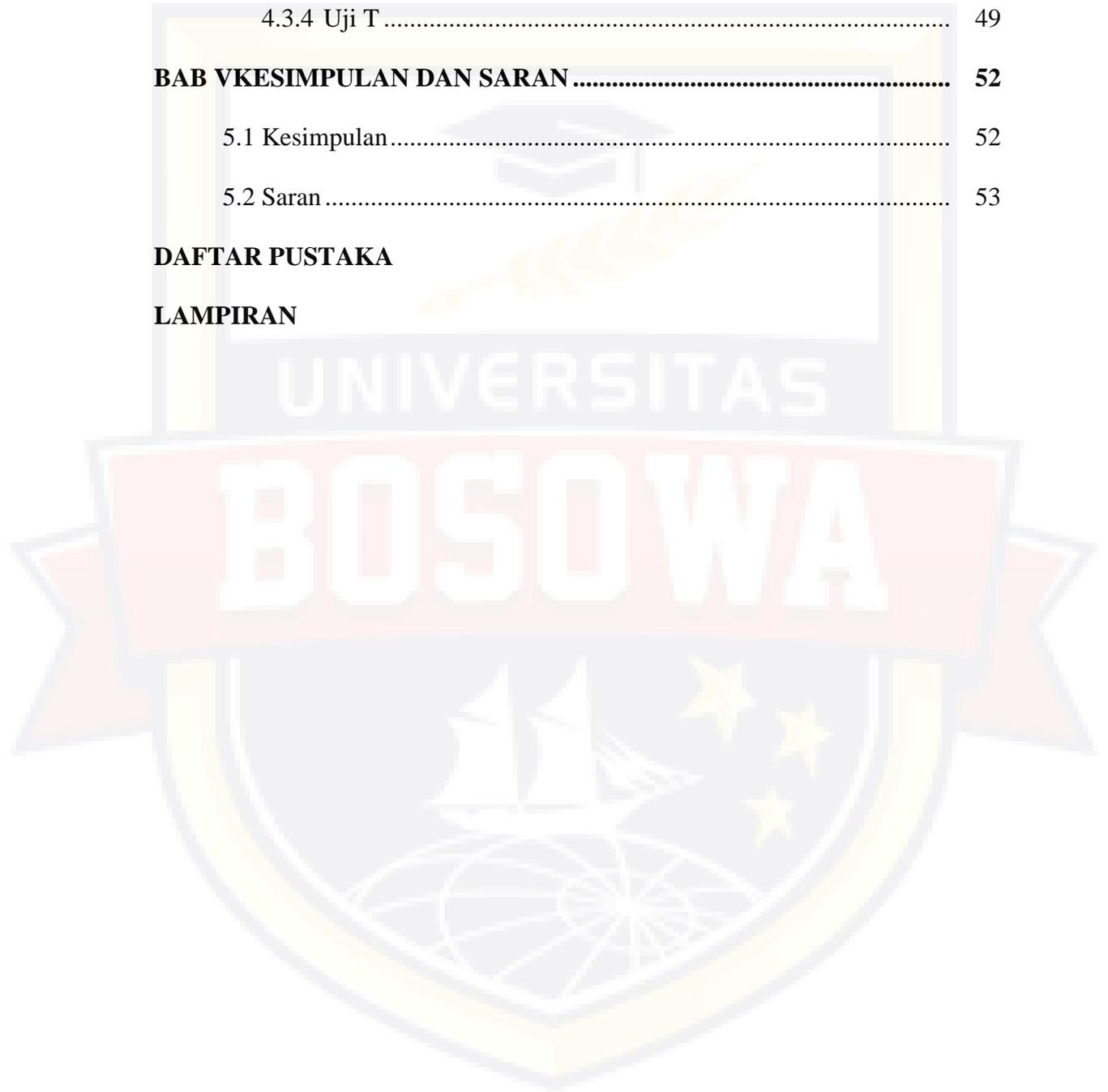
	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN KOESIONILAN SKRIPSI.....	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Kerangka Teori.....	8
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.3 Interpersonal Relationship.....	10
2.1.4 Karakteristik Komunikasi Interpersonal	11
2.1.4.1 Sikap Positif Yang Mendukung	13

2.1.4.2 Hambatan Dalam Komunikasi Interpersonal	15
2.1.5 Produktivitas Kerja.....	16
2.1.5.1 Faktor-faktor Produktivitas kerja	18
2.1.5.2 Aspek-aspek Produktivitas Kerja.....	23
2.2 Kerangka Pikir	24
2.3 Hipotesis	25
BAB III METODE PENELITIAN	26
3.1 Daerah dan Waktu Penelitian	26
3.2 Metode Pengumpulan Data.....	26
3.3 Jenis dan Sumber Data	27
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian.....	28
3.5 Metode Analisis.....	28
3.6 Definisi Operasional.....	29
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	32
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	32
4.1.1 Sejarah PT.Makassar Tene.....	32
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	33
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan	34
4.1.4 <i>Job Description</i>	35
4.1.5 Sistem Kerja dan Status Karyawan	39
4.2 Karakteristik Responden.....	41
4.3 Analisis Data.....	45
4.3.1 Analisis Regresi Berganda	45

4.3.2 Analisis Koefisien Determinan (R^2).....	47
4.3.3 Uji F	48
4.3.4 Uji T	49
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	52
5.1 Kesimpulan.....	52
5.2 Saran	53

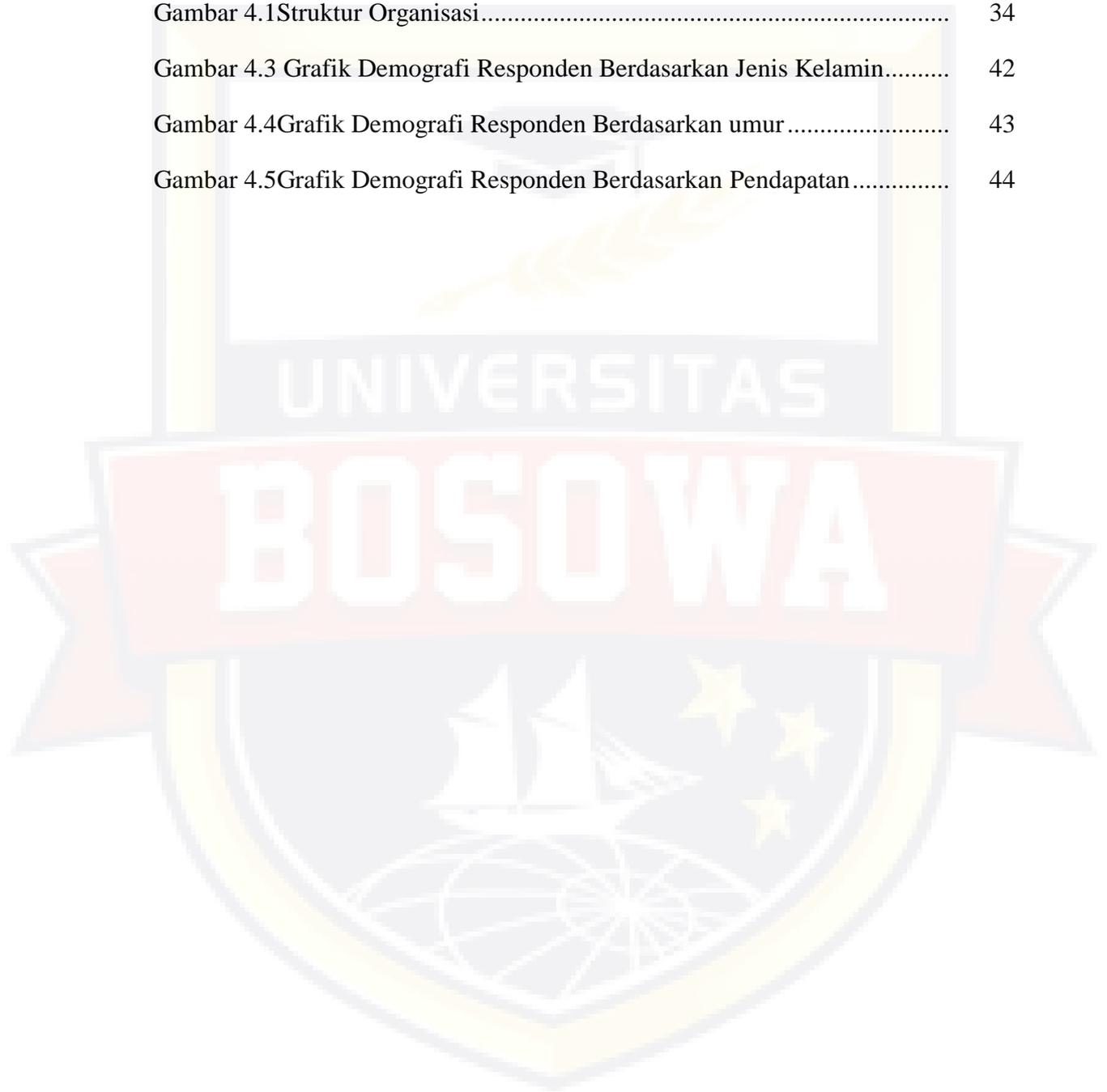
DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Kerangka Pikir.....	24
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	34
Gambar 4.3 Grafik Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	42
Gambar 4.4 Grafik Demografi Responden Berdasarkan umur	43
Gambar 4.5 Grafik Demografi Responden Berdasarkan Pendapatan.....	44



DAFTAR TABEL

4.1 Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
4.2 Demografi Responden Berdasarkan Umur	43
4.3 Demografi Responden Berdasarkan Pendapatan	44
4.4 Hasil Regresi Linear Berganda	45
4.5 Koefisien Determinan (R^2)	47
4.6 Hasil Uji F.....	48
4.7 Hasil Uji T.....	49

UNIVERSITAS
BOSOWA

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Tabulasi Jawaban Responden

Lampiran 3 Analisis Frekuensi Persepsi Responden

Lampiran 4 Uji Validitas Variabel

Lampiran 5 Regresi Berganda



BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang industri manufaktur, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi dan membuat suatu perusahaan dapat berjalan dengan baik dan tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut, salah satunya yaitu produktivitas karyawan yang baik yang akan meningkat setiap harinya. Hal itu tentunya harus didukung oleh beberapa faktor juga agar tujuan dari perusahaan itu bisa terwujud.faktor-faktor yang banyak berpengaruh untuk menunjang produktivitas karyawan itu adalah komunikasi yang baik oleh pihak perusahaan dengan seluruh karyawan yang bekerja didalam perusahaan tersebut.

Interpersonal atau disebut juga dengan komunikasi antar personal atau komunikasi antarpribadi merupakan komunikasi yang dilakukan oleh individu untuk saling bertukar gagasan ataupun pemikiran kepada individu lainnya. Atau dengan kata lain, komunikasi *interpersonal* adalah salah satu konteks komunikasi dimana setiap individu mengkomunikasikan perasaan, gagasan, emosi, serta informasi lainnya secara tatap muka kepada individu

lainnya. Komunikasi interpersonal dapat dilakukan dalam bentuk verbal maupun nonverbal. Komunikasi *interpersonal* tidak hanya tentang apa yang dikatakan dan apa yang diterima namun juga tentang bagaimana hal itu dikatakan, bagaimana bahasa tubuh yang digunakan, dan apa ekspresi wajah yang diberikan.

Dalam kehidupan sehari-hari, tentunya kita akan menjalin komunikasi dan hubungan dengan orang lain. Di dalam kehidupan masyarakat sehari-hari, hubungan antar pribadi memainkan peran penting dalam membentuk kehidupan masyarakat, terutama ketika hubungan antar pribadi itu mampu memberi dorongan kepada orang tertentu yang berhubungan dengan perasaan, pemahaman informasi, dukungan, dan berbagai bentuk komunikasi yang mempengaruhi citra diri orang serta membantu orang untuk memahami harapan-harapan orang lain.

Interpersonal Relationship atau hubungan antar orang adalah hubungan komunikasi yang efektif dengan sesama manusia dan lingkungan sekitar. Tujuan utama dari *Interpersonal Relationship* ini adalah untuk membantu anda mengembangkan keterampilan komunikasi yang efektif antar pribadi yang akan memungkinkan anda untuk mengatasi rasa malu, persahabatan dan hubungan dengan lawan jenis, menyelesaikan konflik interpersonal dan menyadari potensi kepemimpinan anda.

Terkadang banyak orang yang mengabaikan begitu saja hubungan antarpribadi karena menganggap hal tersebut tidak penting dijalankan bagi dunia usaha atau dunia kerja. Padahal jika mau berpikir dan melihat dengan nyata, hal tersebut akan membantu untuk mendapatkan hasil yang diinginkan. Dengan

hubungan antarpribadi, kita dapat bekerja sebaik mungkin tanpa mengalami konflik.

Produktivitas merupakan istilah yang sangat sering kita dengar di lingkungan perusahaan. Salah satu tujuan perusahaan untuk terus mengembangkan kemampuan/skill Sumber Daya Manusia (SDM-nya) adalah demi meningkatkan produktivitas yang pada akhirnya diharapkan akan meningkatkan pendapatan dan pengembangan perusahaan menjadi lebih baik. Faktor SDM merupakan hal mendasar bagi perusahaan dan harus menjadi prioritas agar setiap program, baik itu pengembangan sistem teknologi, proses produksi, perancangan dan pengembangan produk, integrasi sistem, dan lain sebagainya dapat berjalan dengan baik dan membuahkan hasil yang baik dan sesuai dengan tujuan yang menunjukkan kegunaannya dalam membantu mengevaluasi penampilan, perencanaan, kebijakannya telah disusun sebelumnya.

Produktivitas pendapatan, upah, dan harga melalui identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi distribusi pendapatan, membandingkan sektor-sektor ekonomi yang berbeda untuk menentukan prioritas kebijakan bantuan, menentukan tingkat pertumbuhan suatu sektor atau ekonomi.

Berdasarkan uraian di atas, produktivitas kerja adalah program perusahaan yang menjadi tujuan yang akan dicapai agar perusahaan tetap dapat beroperasi dan menghasilkan output yang sesuai dengan kebutuhan dan keinginan konsumen (keberlangsungan proses produksi). Demi mencapai tujuan tersebut, SDM lah yang menjadi faktor kuncinya sehingga perusahaan harus benar-benar memilih SDM yang berkompeten dan yang tidak kalah penting adalah memiliki

kemampuan interpersonal relationship yang baik karena kemampuan tersebut akan dapat meningkatkan kerja sama seluruh karyawan dan pada akhirnya dapat mendukung program peningkatan produktivitas.

Dengan kemampuan *interpersonal relationship* yang baik di dalam diri setiap karyawan dan didukung kemampuan perusahaan untuk menempatkan SDM di bagian yang sesuai dengan minat dan bakatnya, diharapkan produktivitas dapat ditingkatkan secara terus menerus. Namun demikian, bagi perusahaan yang belum memiliki SDM dengan kemampuan *interpersonal relationship* yang baik harus memfokuskan terlebih dahulu pada bagian tersebut, karena sistem teknologi tercanggih sekalipun jika tidak didukung dengan karyawan yang berkompeten dan memiliki kemampuan *interpersonal relationship* yang baik akan menjadi sia-sia dan tidak akan dapat bertahan lama. Komunikasi dan produktivitas kerja karyawan adalah hal utama yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk menjamin kelangsungan hidup perusahaan.

Dalam hal komunikasi interpersonal yang terjadi antara atasan dan bawahan, bawahan dengan atasan serta bawahan dengan bawahan, kompetensi komunikasi yang baik akan mampu memperoleh dan mengembangkan tugas yang diembannya disertai dengan disiplin yang tinggi, sehingga tingkat produktivitas menjadi semakin baik. Dan sebaliknya, apabila terjadi komunikasi yang buruk akibat tidak terjalinnya hubungan yang baik, sikap yang otoriter atau acuh, perbedaan pendapat atau konflik yang berkepanjangan dan sebagainya, dapat berdampak pada hasil kerja yang tidak maksimal.

Peningkatan produktivitas karyawan secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan dan memberikan *feed back* yang tepat terhadap perubahan perilaku, yang direfleksikan dengan tuntasnya setiap pekerjaan yang berkualitas dan terwujudnya pegawai-pegawai yang berdisiplin tinggi. Disinilah diperlukannya komunikasi interpersonal yang efektif antara atasan dengan bawahan untuk menggenjot produktifitas para karyawan dalam bekerja.

PT Makassar Tene merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi, yang mana PT Makassar Tene Sulawesi Selatan yang secara umum memproduksi gula siap konsumsi dengan menggunakan bahan baku *rawsugar* (gula rafinasi). PT Makassar Tene boleh jadi juga mengalami problem dalam hubungan interpersonal antara pimpinan-bawahan sehingga proses pencapaian tujuan organisasi menjadi terhambat, karena baik pimpinan sendiri atau para karyawan mempunyai masalah berkenaan dengan tugas maupun menyangkut diluar tugas masing-masing.

Hal ini sangat penting diketahui oleh pimpinan untuk menunjang kelancaran proses *Interpersonal Realitionship* dalam meningkatkan produktivitas para karyawan baik dalam hal peningkatan kualitas SDM dan pekerjaannya maupun peningkatan kedisiplinan para pegawai itu sendiri

Berdasarkan uraian dari latar belakang tersebut penulis tertarik untuk mengangkat judul "**Pengaruh *Interpersonal Relatioanship* terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT MAKASSAR TENE**".

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan dengan latar belakang yang dipaparkan oleh penulis, maka rumusan masalah yang penulis ambil yaitu :

1. Apakah pengaruh *Interpersonal Relationship* (keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap positif, dan kesetaraan) berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Makassar Tene?
2. Variabel *Interpersonal Relationship* (keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap positif, dan kesetaraan) manakah yang dominan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT Makassar Tene?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *Interpersonal Relationship* (keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap positif, dan kesetaraan) berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Makassar Tene.
2. Untuk mengetahui variabel *Interpersonal Relationship* (keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap positif, dan kesetaraan) manakah yang dominan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT Makassar Tene.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi pihak perusahaan dapat memberikan gambaran tentang pengaruh *Interpersonal Relationship* terhadap produktivitas karyawan pada PT Makassar Tene.

2. Untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan berpikir dalam menganalisa masalah-masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia serta menerapkan teori-teori telah diperoleh di bangku kuliah terhadap praktek yang sebenarnya terjadi dilapangan.
3. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan sebagai tambahan acuan atau rujukan terhadap penelitian yang relevan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam suatu organisasi hal yang paling penting yang perlu diperhatikan adalah sumber daya manusia yang menjadi pendukung utama tercapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia menempati posisi strategis dalam suatu organisasi, maka dari itu sumber daya manusia harus digerakkan secara efektif dan efisien sehingga mempunyai tingkat hasil daya guna yang tinggi. Manajemen SDM adalah rangkaian strategis, proses dan aktivitas yang di desain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan individu SDM-nya (Rivai, 2009:1).

Dessler (2011:5) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Menurut Umar (2008:128) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, dalam penggerakan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Dari beberapa pendapat diatas, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang di dalamnya terkandung fungsi – fungsi manajerial dan operasional yang ditujukan agar

sumber daya manusia dapat dimanfaatkan seefektif dan seefisien mungkin untuk mencapai sasaran yang ditetapkan. Dengan perencanaan sumber daya manusia dapat menentukan kebutuhan akan tenaga kerja berdasarkan peramalan, pengembangan, pengimplementasian, dan pengontrolan kebutuhan tersebut yang berintegrasi dengan rencana organisasi agar tercipta jumlah pegawai, penempatan pegawai secara tepat dan bermanfaat secara ekonomis.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Perusahaan atau organisasi dalam bidang sumber daya manusia tentunya menginginkan agar setiap saat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti memenuhi persyaratan kompetensi untuk didayagunakan dalam usaha merealisasi visi dan mencapai tujuan-tujuan jangka menengah dan jangka pendek. Guna mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia yang telah dikemukakan, maka sumber daya manusia harus dikembangkan dan dipelihara agar semua fungsi organisasi dapat berjalan seimbang.

Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen manajemen sumber daya manusia yang paling sentral dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar, apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Terdapat 2 kelompok fungsi manajemen sumber daya manusia, yang pertama adalah fungsi manajerial diantaranya adalah fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian. Kedua, fungsi organisasional diantaranya pengadaan tenaga kerja, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja (Rivai dan Segala, 2013:13).

2.1.3 Interpersonal Realitionsip

Trenholm dan Jensen (dalam Suranto Aw, 2011: 3) mendefenisikan komunikasi interpersonal sebagai komunikasi antara dua orang yang berlangsung secara tatap muka (komunikasi diadik). Sifat komunikasi ini adalah: (a) spontan dan informal; (b) saling menerima *feedback* secara maksimal; (c) partisipan berperan fleksibel. Selain definisi menurut Trenholm dan Jensen tadi, Littlejohn (dalam Suranto Aw, 2011: 3) juga memberikan definisi komunikasi antarpribadi (*interpersonal communication*) adalah komunikasi antara individu-individu.

Agus M. Hardjana (dalam Suranto Aw, 2011: 3) mengatakan, komunikasi interpersonal adalah interaksi tatap muka antardua atau beberapa orang, di mana pengirim dapat menyampaikan pesan secara langsung pula. Pendapat senada dikemukakan oleh Deddy Mulyana (dalam Suranto Aw, 2011: 3) bahwa komunikasi interpersonal atau komunikasi antarpribadi adlaah komunikasi antara orang-orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik secara verbal maupun nonverbal.

Definisi lain juga dikemukakan oleh Devito (dalam Suranto Aw, 2011: 4), komunikasi interpersonal adalah penyampaian pesan oleh satu orang dan penerimaan pesan oleh orang lain atau sekelompok kecil orang, dengan berbagai dampaknya dan dengan peluang untuk memberikan umpan balik segera.

Arni Muhammad (dalam Suranto Aw, 2011:4) mengemukakan pengertian komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi di antara seseorang dengan paling kurang seorang lainnya atau biasanya di antara dua orang yang

dapat langsung diketahui sebaliknya (komunikasi langsung). Selanjutnya Indriyo Gitosudarmo dan Agus Mulyono (dalam Suranto Aw, 2011:4) memaparkan, komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang berbentuk tatap muka, interaksi orang ke orang, dua arah, verbal dan non verbal, serta saling berbagi informasi dan perasaan antara individu dengan individu atau antarindividu di dalam kelompok kecil.

Dengan melihat seluruh definisi komunikasi interpersonal yang dikemukakan oleh berbagai ahli maka peneliti menyimpulkan bahwa komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang berlangsung antara pengirim dan penerima pesan baik secara langsung maupun tidak langsung. Dikatakan terjadi secara langsung apabila komunikasi ini dilakukan secara tatap muka dan dikatakan tidak terjadi secara langsung apabila komunikasi ini dilakukan dengan menggunakan media tertentu. Jadi komunikasi interpersonal tidak semata-mata terjadi hanya diantara dua orang saja, bisa terjadi antara seseorang dengan sekelompok kecil orang.

2.1.4 Karakteristik Komunikasi Interpersonal

Richard L. Weaver II mengemukakan karakteristik-karakteristik komunikasi interpersonal (dalam Budyatna, 2011: 15-21), yaitu:

1. Melibatkan paling sedikit dua orang

Komunikasi antarpribadi melibatkan paling sedikit dua orang. Menurut Weaver, apabila kita mendefinisikan komunikasi antarpribadi dalam arti jumlah orang yang terlibat, haruslah diingat bahwa komunikasi antarpribadi sebetulnya terjadi antara dua orang yang merupakan bagian

dari kelompok yang lebih besar. Apabila dua orang dalam kelompok yang lebih besar sepakat mengenai hal tertentu atau sesuatu, maka kedua orang itu nyata-nyata terlibat dalam komunikasi antarpribadi.

2. Adanya umpan balik atau *feedback*

Komunikasi antarpribadi melibatkan umpan balik. Umpan balik merupakan pesan yang dikirim kembali oleh penerima kepada pembicara. Dalam komunikasi antarpribadi hampir selalu melibatkan umpan balik langsung. Sering kali bersifat segera, nyata, dan berkesinambungan.

3. Tidak harus tatap muka

Komunikasi antarpribadi tidak harus tatap muka. Bagi komunikasi antarpribadi yang sudah terbentuk, adanya saling pengertian antara dua individu, kehadiran fisik tidaklah terlalu penting. Misalnya, interaksi antara dua rekan kerja, bisa melalui telepon, *e-mail*, dan media lainnya. Namun menurut Weaver, bentuk ideal suatu komunikasi tetap dengan adanya kehadiran secara fisik dalam berinteraksi secara antarpribadi, walaupun tanpa kehadiran fisik masih dimungkinkan.

4. Menghasilkan beberapa pengaruh atau *effect*

Untuk dapat dianggap sebagai komunikasi antarpribadi yang benar, maka sebuah pesan harus menghasilkan atau memiliki efek atau pengaruh. Efek atau pengaruh itu tidak harus segera dan nyata, tetapi harus terjadi. Contoh komunikasi antarpribadi yang tidak menghasilkan efek misalnya, Anda berbicara dengan orang yang lagi asyik mendengarkan musik melalui

headphones. Contoh tersebut bukanlah komunikasi antarpribadi jika pesan-pesan yang Anda sampaikan tidak diterima dan tidak menghasilkan efek.

5. Pesan dikirim dan diterima dalam bentuk verbal maupun nonverbal

Untuk meningkatkan keefektifan komunikasi antarpribadi, peserta komunikasi berupaya saling meyakinkan, dengan mengoptimalkan penggunaan pesan verbal maupun nonverbal secara bersamaan, saling mengisi, saling memperkuat sesuai tujuan komunikasi.

2.1.4.1. Sikap Positif yang Mendukung Komunikasi Interpersonal

Devito (dalam Suranto Aw, 2011: 82-84) mengemukakan lima sikap positif yang perlu dipertimbangkan ketika seseorang merencanakan komunikasi interpersonal. Lima sikap positif tersebut meliputi:

1. Keterbukaan (*openness*)

Keterbukaan ialah sikap dapat menerima masukan dari orang lain, serta berkenan menyampaikan informasi penting kepada orang lain. Dengan keterbukaan ini, maka komunikasi interpersonal akan berlangsung secara adil, transparan, dua arah, dan dapat diterima oleh semua pihak yang berkomunikasi.

2. Empati (*empathy*)

Empati ialah kemampuan seseorang untuk merasakan kalau seandainya menjadi orang lain, dapat memahami sesuatu yang sedang dialami orang lain, dapat merasakan apa yang dirasakan orang lain, dan dapat memahami sesuatu persoalan dari sudut pandang orang lain, melalui kaca mata orang lain.

3. Sikap mendukung (*supportiveness*)

Hubungan interpersonal yang efektif adalah hubungan dimana terdapat sikap mendukung (*supportiveness*). Artinya masing-masing pihak yang berkomunikasi memiliki komitmen untuk mendukung terselenggaranya interaksi secara terbuka.

4. Sikap positif (*positiveness*)

Sikap positif ditunjukkan dalam bentuk sikap dan perilaku. Dalam bentuk sikap, maksudnya adalah bahwa pihak-pihak yang terlibat dalam komunikasi interpersonal harus memiliki perasaan dan pikiran positif, bukan prasangka dan curiga. Dalam bentuk perilaku, artinya bahwa tindakan yang dipilih adalah relevan dengan tujuan komunikasi interpersonal, yaitu secara nyata melakukan aktivitas untuk terjalinnya kerjasama.

5. Kesetaraan (*equality*)

Kesetaraan ialah pengakuan bahwa kedua belah pihak memiliki kepentingan, kedua belah pihak sama-sama bernilai dan berharga, dan saling memerlukan. Kita harus bisa menempatkan diri setara dengan orang lain, menyadari akan adanya kepentingan yang berbeda, tidak memaksakan kehendak, komunikasi dua arah, dan suasana komunikasi.

Kelima sikap tersebut apabila bisa selalu dijaga dan diperhatikan maka hubungan komunikasi interpersonal akan berlangsung dengan efektif dan terjaga dalam jangka waktu yang lama. Serta juga akan selalu memberikan hasil yang positif.

2.1.4.2.Hambatan Dalam Komunikasi Interpersonal

Meskipun kita sudah berusaha untuk berkomunikasi dengan sebaik-baiknya, namun komunikasi dapat menjadi gagal karena berbagai alasan. Usaha untuk berkomunikasi secara memadai kadang-kadang diganggu oleh hambatan tertentu. Suranto (2011: 86-87) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang menghambat efektivitas komunikasi interpersonal dapat disebutkan sebagai berikut.

1. Kredibilitas komunikator rendah

Komunikator yang tidak berwibawa di hadapan komunikan, menyebabkan berkurangnya perhatian komunikan terhadap komunikator.

2. Kurang memahami latar belakang sosial dan budaya

Nilai-nilai sosial budaya yang berlaku di suatu komunitas atau di masyarakat harus diperhatikan, sehingga komunikator dapat menyampaikan pesan dengan baik, tidak bertentangan dengan nilai-nilai sosial budaya yang berlaku. Sebaliknya, antara pihak-pihak yang berkomunikasi perlu menyesuaikan diri dengan kebiasaan yang berlaku.

3. Kurang memahami karakteristik komunikan

Karakteristik komunikan meliputi tingkat pendidikan, usia, jenis kelamin, dan sebagainya perlu dipahami oleh komunikator. Apabila komunikator kurang memahami, cara komunikasi yang dipilih mungkin tidak sesuai dengan karakteristik komunikan dan hal ini dapat menghambat komunikasi karena dapat menimbulkan kesalah pahaman.

4. Prasangka buruk

Prasangka negatif antara pihak-pihak yang terlibat komunikasi harus dihindari, karena dapat mendorong ke arah sikap apatis dan penolakan.

5. Komunikasi satu arah

Komunikasi berjalan satu arah, dari komunikator kepada komunikan terus-menerus dari awal sampai akhir, menyebabkan hilangnya kesempatan komunikan untuk meminta penjelasan terhadap hal-hal yang belum dimengerti.

6. Tidak digunakan media yang tepat Pilihan penggunaan media yang tidak tepat dapat menyebabkan pesan yang disampaikan sukar dipahami oleh komunikan.

7. Perbedaan persepsi

Apabila pesan yang dikirimkan oleh komunikator dipersepsi sama oleh komunikan, maka keberhasilan komunikasi menjadi lebih baik. Namun perbedaan latar belakang sosial budaya, sering kali mengakibatkan perbedaan persepsi, karena semakin besar perbedaan latar belakang budaya, semakin besar pula pengalaman bersama.

Kurang lebih faktor-faktor diatas adalah faktor yang paling sering menghambat jalannya komunikasi interpersonal dengan baik. Maka dari itu butuh perhatian lebih untuk memperhatikan faktor-faktor tadi dalam menjalin komunikasi.

2.1.5. Produktivitas Karyawan

Menurut Hasibuan dalam Edyun (2012) produktivitas adalah meningkatnya output (hasil) yang sejalan dengan input (masukan). Jika

produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu,bahan,tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Produktivitas kerja Siagian dalam Agustin (2014) adalah kemampuan menghasilkan barang/jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja/karyawan.Secara umum, produktivitas dapat diartikan sebagai kemampuan meningkatkan hasil kerja karyawan yang ditinjau dari sumber daya yang dimiliki oleh setiap masing-masing individu.

Menurut Jackson, dalam Agustin (2014) Produktivitas (productivity) diartikan sebagai meningkatnya hasil kerja yang dipengaruhi oleh kemampuan para karyawan (input) dan menghasilkan sebuah barang atau jasa (output).

Wexley dan Yukl dalam Edyun (2012) menyatakan produktivitas kerja karyawan dari suatu organisasi memegang peranan yang sangat penting.Karena maju mundurnya organisasi sangatlah tergantung pada naik turunnya produktivitas kerja karyawan. Seorang karyawan yang melakukan sesuatu jenis pekerjaan tertentu dapat dipastikan akan memperoleh hasil. Hasil adalah output akan produksi dari suatu aktivitas kerja. Produksi atau produktivitas adalah dua hal yang mempunyai hubungan yang erat dan merupakan masalah yang pokok dalam perusahaan. Produksi adalah merupakan suatu usaha untuk menghasilkan barang atau jasa, sedangkan produktivitas berkaitan erat sebagai cara pencapaian tingkat produksi tersebut.

Menurut Maurits (2010) produktivitas yaitu mengandung pengertian sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini

harus lebih baik dari kemarin dan esok harus lebih baik dari hari ini. Filosofi dan spirit tentang produktivitas sudah ada sejak awal peradaban manusia karena makna produktivitas adalah keinginan (the will) dan upaya (effort) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang.

Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Berdasarkan beberapa referensi tersebut, dalam penelitian Agustin (2014) mengenai produktivitas kerja tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah meningkatnya hasil kerja yang dipengaruhi oleh kemampuan para karyawan (input) dan menghasilkan sebuah barang atau jasa (output).

2.1.5.1. Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.

Menurut Manullang, dalam Edyun (2012) memberi penjelasan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah:

- a. Keahlian, merupakan faktor penting dan harus dimiliki oleh pengawas pelaksana maupun pemimpin.
- b. Pengalaman, faktor pengalaman sangat erat hubungannya dengan intelegensi, yaitu kesanggupan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas tertentu dengan hasil yang tidak saja ditentukan oleh pengalaman tertentu tapi juga harus didukung oleh intelegensi.
- c. Umur, umumnya karyawan yang sudah berumur lanjut mempunyai tenaga fisik relative terbatas daripada karyawan yang masih muda, untuk itu lebih banyak mengenakan karyawan yang lebih muda karena fisiknya lebih kuat.

- d. Keadaan fisik, keadaan fisik erat hubungannya dengan tugas yang dihadapi. Misalnya pekerjaan yang membutuhkan tenaga fisik
- e. Pendidikan, pendidikan sering dihubungkan dengan latihanlatihan yang umumnya menunjukkan kesanggupan kerja.
- f. Bakat dan temperamen, mempunyai peranan penting dalam menunjang kesuksesan kerja.

Bakat dan temperamen berhubungan dengan sifat-sifat khusus dari kepribadian seseorang dan dianggap bukan dipengaruhi oleh alam sekitar.

Secara garis besar faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja adalah Maurits (2010):

- a. Faktor dari dalam diri pekerja misalnya, keadaan psikis, fisik (kelelahan pekerja) , usia, bakat, karakter, pengalaman, keahlian, pendidikan, kepuasan kerja, motivasi kerja, semangat kerja, dan persepsi pekerja terhadap gaji.
- b. Faktor dari luar diri pekerja misalnya penerangan, kebisingan, musik ditempat kerja, waktu istirahat, jam kerja, system penggajian, dan tanggung jawab keluarga.

Pada bagian lain Robbins dalam Maurits (2010) membagi faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dalam tiga bidang pada model perilaku organisasi yaitu secara individual, kelompok dan organisasi. Secara individual produktivitas kerja dipengaruhi oleh ciri biografis, kepribadian, persepsi, dan motivasi. Secara kelompok produktivitas kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan, struktur kelompok, kekuatan, politik, komunikasi, konflik. Secara organisasi

produktivitas kerja dipengaruhi oleh sumber daya manusia, peraturan-peraturan, stress kerja, kebudayaan, dan struktur kerja.

Menurut Simanjuntak dalam Agustin (2014) ada tiga faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah :

a. Kualitas dan kemampuan fisik karyawan Kualitas dan kemampuan fisik karyawan dipengaruhi juga oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, kelelahan fisik dan kemampuan fisik karyawan yang bersangkutan.

b. Sarana pendukung

Sarana pendukung untuk meningkatkan produktivitas karyawan digolongkan menjadi 3 (tiga) bagian yaitu :

a) Menyangkut lingkungan kerja termasuk sarana dan peralatan yang digunakan, teknologi dan cara produksi, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja serta suasana lingkungan kerja itu sendiri.

b) Menyangkut kesehatan karyawan yang tercermin dalam sistem pengupahan dan jaminan sosial serta jaminan keselamatan kerja.

c) Sarana, apa yang terjadi didalam perusahaan dipengaruhi juga oleh apa yang terjadi diluarnya, seperti sumber-sumber faktor produksi yang akan digunakan prospek pemasaran, perpajakan, perijinan dll. Selain itu hubungan antara pimpinan dan karyawan juga mempengaruhi kegiatan-kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan pimpinan terhadap bawahan, sejauh mana hak-hak karyawan mendapat perhatian sejauh mana karyawan diikutsertakan dalam menentukan kebijaksanaan.

- d) Motivasi dan orientasi kemasa depan yang lebih baik. Bekerja dengan produktif oleh dorongan atau motivasi untuk mencapai masa depan yang lebih baik.

Menurut pengamatan dari Anoraga (1992) ada sepuluh faktor yang membuat para pekerja ingin meningkatkan produktivitas kerjanya yaitu :

a. Pekerjaan yang menarik

Biasanya apabila seseorang mengerjakan suatu pekerjaan dengan senang atau menarik bagi dirinya maka hasil pekerjaannya akan lebih memuaskan dari pada dia mengerjakan pekerjaan yang tidak dia senangi. Demikian pula apabila ingin memberi tugas pada seseorang, maka alangkah baiknya melihat terlebih dahulu apakah orang tersebut suka atau tidak, hal ini dikarenakan para pekerja akan bisa menghasilkan hasil yang maksimal untuk perusahaan.

b. Upah yang baik.

Pada dasarnya seseorang yang bekerja, mengharapkan imbalan yang sesuai dengan jenis pekerjaannya. Karena adanya upah yang sesuai dengan pekerjaannya, maka akan timbul pula rasa gairah kerja yang semakin baik. Dengan terpenuhinya upah yang baik atau dengan kata lain upah yang tak ditanggung tanggungan oleh para pimpinan akan bisa dirasakan bagi dirinya sendiri maupun keluarganya. Selain itu dia akan merasa dibutuhkan oleh perusahaan.

c. Keamanan dan perlindungan dalam bekerja

Keamanan dan perlindungan yang dimaksud adalah ketika dalam bekerja dalam pekerjaan yang membutuhkan perlindungan tubuh dengan

terpenuhinya jaminan atas keselamatan pekerjaan maka dalam bekerja tidak akan ada lagi rasa ragu ragu dan was was dalam bekerja dan bisa melakukan semaksimal mungkin

d. Penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan adalah bila seseorang pekerja telah tahu kegunaan dari pekerjaannya bagi umum. Dan juga telah tau betapa pentingnya pekerjaan dia, maka dia akan mengerjakan pekerjaan itu dan produktivitas kerja akan lebih meningkat.

e. Lingkungan atau suasana kerja yang baik.

Lingkungan yang baik akan membawa pengaruh yang baik pula terhadap segala pihak baik pada pekerja , pimpinan ataupun hasil pekerjaannya. Misalnya para pekerja dituntut untuk bekerja dalam keadaan tenang dan sunyi namun di lingkungan tersebut sangat ramai dan bising jelas tidak mungkin pekerjaan itu akan mendapat hasil yang buruk dan berdampak negative bagi perusahaan.

f. Promosi yang terus berkembang.

Seorang pekerja akan merasa bangga bilamana perusahaannya itu menjadi berkembang lebih baik lagi karena itu timbul lah rasa bangga karena secara tidak langsung sang pekerja membawa perusahaanya ke level yang lebih baik lagi, oleh karena itu pimpina perlu meningkatkan promosi pekerja tersebut agar lebih semangat dan lebih produktivitas.

g. Merasa terlibat dalam setiap organisasi.

Dilibatkan dalam setiap organisasi yang ada akan membuat pekerja lebih bangga dikarenakan dia merasa bahwa perusahaan membutuhkan para pekerja tersebut.

h. Pengertian dan memahami persoalan pribadi

Seseorang pemimpin yang bijaksana akan memperhatikan para pekerjanya sampai pada urusan pribadinya. Dan hal ini bisa berdampak positif bagi mental pekerja karena merasa diperhatikan lagi dia akan semangat dan meningkatkan produktivitasnya lagi.

i. Kesetiaan pemimpin pada si pekerja

Kesetiaan pemimpin sangat penting dikarenakan bila hanya obral janji saja dan kenyataannya tidak ada itu akan berdampak pada diri si pekerja.

j. Disiplin kerja yang keras

Sebagai manusia kita jelas tidak ingin merasa dikekang dan sering ingin bebas namun bila terus seperti itu akan membuat kita lebih santai dan tidak akan menghasilkan apa yang ingin kita selesaikan.

Aspek-aspek Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja menurut Jackson dalam Agustin (2014) mengatakan bahwa ada empat aspek yang menentukan besar kecilnya produktivitas kerja seseorang, antara lain :

1. Keterampilan

Dimana setiap pekerja ingin dengan segera menyelesaikan pekerjaannya dan memiliki motivasi untuk berkembang

2. Kemampuan

Berusaha meningkatkan kemampuan dan kualitas kerja

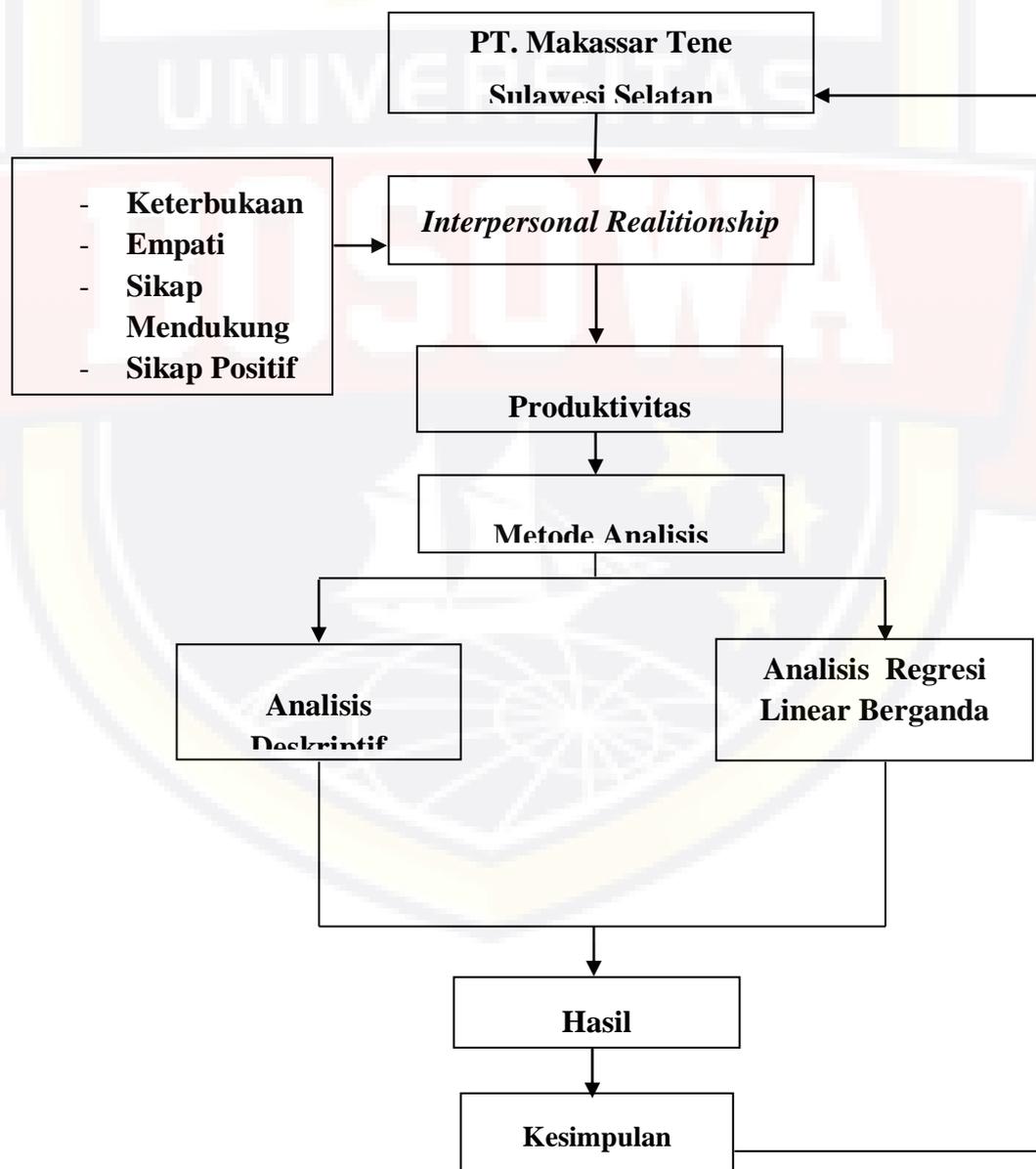
3. Sikap

Memiliki sikap yang siap dan sigap serta loyalitas dalam bekerja

4. Perilaku

Dimana setiap pekerja selalu ingin meningkatkan hasil produksi dan setiap pekerja seelau bekerjasama dalam berbagai hal.

2.2. Kerangka pikir



Gambar 3.1 Kerangka Pikir

2.3. Hipotesis

Berdasarkan pada masalah pokok yang diajukan penulis, maka rumusan hipotesis yang diajukan yaitu :

1. Diduga Interpersonal Relationship berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Makassar Tene.
2. Diduga variabel Sikap Positif dominan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Makassar Tene.

BAB III

METEDOLOGI PENELITIAN

3.1 Daerah dan waktu penelitian

Dalam penulisan ini, penulis menentukan satu objek penelitian yaitu pada salah satu perusahaan milik daerah, yang bergerak dalam bidang gula rafinasi, PT.Makassar Tene yang bergerak dibidang kebutuhan bahan makanan dan minuman.beralamat di jl. Ir. Sutami No. 38 Kompleks Pergudangan Parangloe Indah, Kota Makassar, Sulawesi Selatan.

3.2 Metode pengumpulan data

Untuk mendapatkan data yang dibutuhkan,penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut;

1. Penelitian lapang (*Field Research*)

Yaitu penelitian yang dilakukan pada dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu dengan melihat kenyataan yang ada sekaligus melakukan wawancara langsung dengan pegawai dan kenyataan yang ada sekaligus melakukan wawancara langsung dengan pegawai dan kenyataan lain yang akan memberikan gambaran yangf akan diteliti.

2. Penelitian kepustakaan (*Library Research*)

Yakni penelitian yang meliputi kegiatan yang mempelajari landasan toritis,baik melalui buku-buku atau literature maupun materi perkuliahan yang ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas pada penulisan skripsi ini.

3. Kuesioner

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran angket kepada pegawai. Dengan cara ini diharapkan memperoleh sebagian besar data yang dibutuhkan. Angket yang akan diedarkan kepada responden berisi tentang variabel-variabel yang akan diukur atau diketahui setiap pertanyaan akan diberi 5 jawaban alternatif dan masing masing jawaban terdiri atas setuju (S),sangat setuju (SS),Cukup setuju (CS),tidak setuju(TS),sangat tidak setuju (STS).

3.3.Jenis dan sumber data

3.3.1 Jenis Data

1. Data kuantitatif

Yaitu data yang kumpulan dari data non angka seperti sejarah singkat berdirinya perusahaan dan struktur organisasi serta tanggapan responden.

2. Data kualitatif

Yaitu data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk angka-angka seperti jumlah karyawan,perhitungan jumlah hasil tanggapan responden.

3.3.2 Sumber data

Sedangkan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut;

1. Data primer,yaitu data utama yang diperoleh dengan cara mengajukan daftar data-data yang dibutuhkan kepada staf kepegawaian perusahaan.

2. Data skunder, yaitu data-data yang diperoleh dokumen-dokumen setelah melakukan wawancara dengan pegawai dan pemimpin perusahaan, serta buku-buku referensi yang relevan dengan penelitian ini.

3.4. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek, yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi terbagi kedalam dua macam, yaitu populasi terukur adalah populasi yang secara riil dijadikan dasar dalam penentuan sampel, dan secara langsung menjadi lingkup sasaran keberlakuan kesimpulan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dapat disimpulkan bahwa sampel adalah bagian dari populasi yang akan dijadikan sumber data dan merupakan kesatuan yang diambil dari populasi obyek.

3.5. Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh sekaligus untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut;

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah suatu analisis yang dilakukan untuk memberikan gambaran secara umum terhadap obyek yang diteliti.

2. Analisis Regresi Linear Berganda.

Analisis regresi linear berganda yaitu metode yang digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen dengan skala pengukuran atau resiko dalam suatu persamaan linier. Adapun atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen dengan skala pengukuran atau resiko dalam suatu persamaan umum regresi linear berganda secara sistematis menurut Sugiyono (2012;227) adalah sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

Keterangan :

Y = Produktivitas karyawan

b_0 = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi

X_1 = Keterbukaan

X_2 = Empati

X_3 = Sikap Mendukung

X_4 = Sikap Positif

X_5 = Kesetaraan

E = Standar error

3.6. Definisi Operasional

1. *Interpersonal Realitionship* adalah komunikasi yang berlangsung antara pengirim dan penerima pesan baik secara langsung maupun tidak langsung. Dikatakan terjadi secara langsung apabila komunikasi ini dilakukan secara

tatap muka dan dikatakan tidak terjadi secara langsung apabila komunikasi ini dilakukan dengan menggunakan media tertentu pada PT. Makassar Tene.

2. Produktivitas Karyawan adalah meningkatnya hasil kerja yang dipengaruhi oleh kemampuan para karyawan (input) dan menghasilkan sebuah barang atau jasa (output) pada PT. Makassar Tene.
3. Keterbukaan ialah sikap dapat menerima masukan dari orang lain, serta berkenan menyampaikan informasi penting kepada orang lain pada PT. Makassar Tene.
4. Empati ialah kemampuan seseorang untuk merasakan kalau seandainya menjadi orang lain, dapat memahami sesuatu yang sedang dialami orang lain, dapat merasakan apa yang dirasakan orang lain, dan dapat memahami sesuatu persoalan dari sudut pandang orang lain, melalui kaca mata orang lain pada PT. Makassar Tene.
5. Sikap Mendukung ialah hubungan interpersonal yang efektif adalah hubungan dimana terdapat sikap mendukung (*supportiveness*). Artinya masing-masing pihak yang berkomunikasi memiliki komitmen untuk mendukung terselenggaranya interaksi secara terbuka pada PT. Makassar Tene.
6. Sikap positif ialah ditunjukkan dalam bentuk sikap dan perilaku. Dalam bentuk sikap, maksudnya adalah bahwa pihak-pihak yang terlibat dalam komunikasi interpersonal harus memiliki perasaan dan pikiran positif, bukan prasangka dan curiga pada PT. Makassar Tene.

7. Kesetaraan ialah pengakuan bahwa kedua belah pihak memiliki kepentingan, kedua belah pihak sama-sama bernilai dan berharga, dan saling memerlukan pada PT. Makassar Tene.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah PT Makassar Tene

PT. Makassar Tene merupakan salah satu pabrik gula rafinasi. Perusahaan ini berlokasi di Jl. Ir. Sutami No. 38 Kompleks Pergudangan Parangloe Indah, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. PT Makassar Tene didirikan tanggal 7 Desember 2003 dan mempunyai izin dari SP BKPM No. 02/73/I/PMDN/2004 tanggal 6 April 2004 yang bergerak dibidang usaha pemurnian gula.

Kegiatan utama PT. Makassar Tene adalah sebagai produsen gula rafinasi yang pertama berada di luar pulau jawa dan merupakan pabrik gula tafinasi VII di Indonesia. Untuk menghasilkan gula rafinasi perusahaan menggunakan bahan baku utama yaitu gula mentah (raw sugar), produk setengah jadi dari proses gula tebu. Setelah melakukan prose produksi, produk tersebut kemudian siap untuk proses penjualan.

Industri gula rafinasi tumbuh seiring dengan pertumbuhan industri makanan minuman pengguna gula. Gula rafinasi merupakan gula murni dengan kadar sakharossa 99.8% menjadi persyaratan industri pengguna gula untuk mempertahankan mutu produksinya. Pemakaian gula yang tidak murni akan membuat produk industri makanan dan minuman tidak bisa mempertahankan kualitas produksinya.

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

PT. Makassar Tene melihat bahwa kebutuhan gula di kawasan timur Indonesia haruslah dipasok dari pabrik gula di kawasan tersebut. Hal ini amat penting untuk menjaga kontinuitas pasokan gula di kawasan timur, sehingga keterlambatan pasokan gula dari pulau Jawa dapat diatasi.

Dalam waktu beberapa tahun kedepan pada saat Indonesia sudah berswasembada baik secara konsumsi langsung maupun untuk keperluan industri, seyogyanya produksi gula nasional dapat terealisasi secara regional, dalam arti tidak terkonsentrasi di Pulau Jawa.

Makassar Tene saat ini tidak saja mengoperasikan pabrik gula rafinasi tetapi juga mulai mengantisipasi kondisi dimana 2014 pemerintah telah mencanangkan swasembada penuh. Makassar Tene secara terprogram akan dibuat menjadi salah satu pabrik gula rafinasi terbaik di Asia Tenggara, bersih, indah, efisien, SDM yang bermutu tinggi, produk berkualitas, serta tingkat pelayanan yang prima. Misi agar semua stakeholder bisnis pergulaan di kawasan Indonesia Timur dapat berjalan bersama kini telah dimulai oleh Makassar Tene berupa pengambilan peran nyata dalam peningkatan produksi gula berbasis tebu didalam negeri.

Visi

Menjadi pabrik gula rafinasi terbaik di Asia Tenggara dan memberikan nilai yang optimal seluruh “stakeholder” dan masyarakat.

Misi

Menyediakan produk gula rafinasi yang berkualitas dan konsisten yang berorientasi kepuasan pelanggan.

4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan

GAMBAR 4.1
STRUKTUR ORGANISASI
PT Makassar Tene



4.1.4 Job description

Struktur organisasi dimaksudkan sebagai alat ukur control bahkan diharapkan struktur organisasi dapat membawa persatuan dan dinamika suatu perusahaan, atau dapat dikatakan bahwa struktur organisasi inilah yang mempersatukan fungsi-fungsi yang ada dalam lingkungan tersebut. Adapun pembagian tugas masing-masing fungsi dalam struktur organisasi perusahaan adalah sebagai berikut :

a. *Direktur Utama*

Direktur Utama terdiri dari dua orang yang mempunyai tugas dan tanggung jawab terutama yang menyangkut masalah kebijakan jangka panjang, merencanakan, mengendalikan, dan mengkoordinasikan pelaksanaan kegiatan Direksi dalam pengelolaan perusahaan baik yang bersifat strategi, dan tujuan perusahaan dapat dicapai sesuai dengan ketentuan dalam anggaran dasar perusahaan.

1. Menyusun kebijakan jangka panjang dan strategi perusahaan.
2. Memberikan pengarahan dan bimbingan kepada bawahan untuk meningkatkan produktifitas karyawan.
3. Mengadakan penyusutan umum perusahaan atas kesepakatan para pemegang saham.
4. Mengurus masalah-masalah eksternal (hubungan luar) perusahaan khususnya hubungan dengan pemerintah.

b. *General Manager*

Fungsi dari *General Manajer* adalah menetapkan kebijakan perusahaan dengan menentukan rencana dan tujuan perusahaan baik jangka pendek maupun jangka panjang, dan menjadi perantara dalam mengkomunikasikan ide, gagasan dan strategi antara pimpinan dan staf.

1. Menyelesaikan urusan administrasi umum dan surat menyurat perusahaan.
2. Menyelesaikan masalah-masalah pajak akhir.
3. Menangani masalah hukum.
4. Mengadakan konsultasi dengan pihak direktur utama untuk setiap kebijakan yang akan diambil.

c. HRD (*Human Resources Departemen*)

Fungsi dari HRD adalah mengelola sumber daya manusia di perusahaan, mulai dari tugas perencanaan yang sering disebut rekrutmen, pelatihan, pengembangan dan menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan pekerja lainnya.

d. *Marketing*

Perpaduan antara aktivitas yang saling terkait dimana tujuannya untuk mengetahui kebutuhan konsumen atau pasar. Dengan adanya informasi perusahaan dapat mengembangkan suatu produk, harga, pelayanan dan promosi.

e. QAC (*Quality Assurance dan Control*)

Menjamin kualitas produk yang dihasilkan dan memastikan proses pembuatan produk tersebut sesuai dengan standar dan persyaratan yang telah ditentukan. Kemudian memastikan pihak yang berkepentingan

tersebut mengikuti dan mematuhi standar dan prosedur yang ditentukan inilah disebut dengan proses pengendalian kualitas.

f. *Engineering*

1. Melaksanakan Pengawasan Teknis

2. Menjaga Kelancaran Proses Produksi Perusahaan

Menjadi salah satu faktor dalam menjaga kesinambungan kegiatan operasi perusahaan. Kelancaran proses produksi dengan dukungan pengendalian persediaan bahan baku yang memadai akan menghasilkan barang yang siap diolah.

3. Mampu Bekerja dengan Efektif dan Efisien

Efektif untuk mendapatkan tujuan, hasil atau target yang diharapkan dengan waktu yang telah ditetapkan. Sedangkan efisien mengharuskan untuk menyelesaikan pekerjaan secara hemat, cepat, selamat dan tepat waktu, dimana juga mengharuskan seseorang bekerja secara maksimal tanpa perlu mengeluarkan banyak biaya.

4. Melakukan Check Mesin Secara Berkala

5. Bekerja Sesuai Bidangnya

g. *Accounting*

Pencatatan keuangan yang berkelanjutan dan informasi keuangan dari semua jenis biaya akan menjadi sebuah catatan keuangan bisnis yang pada akhirnya dapat digunakan dalam berbagai cara dan memberi gambaran kepada seorang manajer tentang kondisi dan kesejahteraan finansial perusahaan pada waktu tertentu.

h. HSE (*Health, Safety, Environment*)

Di perusahaan, manajemen HSE yang biasanya dipimpin oleh seorang manajer SH, yang bertugas untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan seluruh program HSE. Program HSE disesuaikan dengan tingkat resiko dari masing-masing bidang pekerjaan. Misal HSE Kontruksi akan beda dengan HSE pertambangan dan akan beda pula dengan HSE Migas. Adapun tugas-tugasnya yaitu:

1. Membuat program kerja K3 dan perencanaan pengimplementasiannya.
2. Memaastikan berjalannya program SMK3 dan membuat dokumentasikannya.
3. Membuat laporan HSE dan menganalisis data statistik kecelakaan kerja.
4. Melakukan peninjauan resiko *assesment*, HIRAC, SOP/SWP dan JSA.
5. Melakukan promosi HSE dan *safety communication* (*Safety Meeting*, Rambu-rambu HSE) kepada karyawan.
6. Melakukan pemeriksaan pada peralatan kerja, tenaga kerja, kesehatan tenaga kerja serta lingkungankerja.
7. Meninjau keselamatan kerja dan peltihan keselamatan.
8. Mampu melakukan penanggulangan kecelakaan kerja dan melakukan penyelidikan penyebabnya.

i. *Power Plant*

Mengelola, melakukan, atau mempertahankan perangkat untuk menghasilkan tenaga listrik yang melibatkan staf peralatan yang handal

dan menganalisis atau memeriksa mesin distribusi tenaga listrik dan alat-alat untuk memanfaatkan unit ujian.

j. *Warehouse*

Untuk menjaga dan memelihara barang persediaan untuk dapat memenuhi kebutuhan user dan kebutuhan manajemen. Warehouse merupakan salah satu aktivitas kunci dalam integrated logistic untuk mendukung kelancaran operasi perusahaan.

1. Gudang Produk
2. Gudang Material
3. Gudang Bahan Baku

4.1.5 Sistem Kerja dan Status Karyawan

Sistem penerimaan karyawan PT Makassar Tene yaitu melalui prosedur karena diharapkan karyawan yang diterima bermutu. Penerimaan karyawan melalui beberapa prosedur yaitu psikotes, interview, dan tes kesehatan.

Berdasarkan waktu kerja, ada 2 macam yang bertugas di PT Makassar Tene yaitu:

1. Karyawan *Non Shift* / Reguler
 - a. Senin-Jumat : Pukul 08.30 – 17.00
 - b. Sabtu : Pukul 08.30 – 12.00
2. Karyawan *Shift*
 - a. *Shift* 1 : Pukul 07.00 – 15.00
 - b. *Shift* 2 : Pukul 15.00 – 23.00
 - c. *Shift* 3 : Pukul 23.00 – 07.00

3. Status Pekerja

Secara umum, status pekerja di PT Makassar Tene dibagi menjadi yaitu:

a. Pekerja tetap

Pekerja yang diangkat oleh Surat Keterangan Direksi dan telah bekerja selama beberapa tahun di PT Makassar Tene. Pengangkatan menjadi pekerja tetap dilakukan berdasarkan hasil evaluasi kerja harian pekerja tersebut. Apabila kinerja pekerja mendapat predikat baik maka pekerja tersebut layak diangkat menjadi pekerja tetap.

b. Pekerja kontrak

Pekerja yang bekerja berdasarkan perjanjian kerja dalam jangka waktu tertentu. Hak dan kewajiban pekerja tersebut diatur dalam surat perjanjian kerja yang disepakati kedua pihak yaitu pihak pekerja dan perusahaan.

c. Kesejahteraan karyawan

Kesejahteraan karyawan yang baik diharapkan dapat meningkatkan kelancaran aktivitas dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Beberapa kesejahteraan yang disediakan PT Makassar Tene kepada karyawannya sebagai berikut:

a) Gaji Pokok

Mengikuti peraturan departemen ketenagakerjaan, yaitu di atas rata-rata Upah Minimum Regional Makassar.

b) Uang lembur

Pekerja yang melakukan kerja lembur akan mendapatkan uang lembur yang disesuaikan dengan jangka waktu lembur pekerja tersebut.

c) Konsumsi

PT Makassar Tene memberikan konsumsi kepada semua pekerja sebanyak satu kali dalam setiap shift. Pemberian konsumsi tersebut diharapkan dapat melancarkan dan meningkatkan kinerja pekerja.

d) Bantuan karyawan

Pada kondisi tertentu perusahaan memberikan sumbangan kepada pekerjanya sebagai wujud simpati perusahaan terhadap kondisi pekerjanya. Misalkan: pekerja tersebut melakukan pernikahan, keluarga pekerja da yang meninggal, dan lain sebagainya.

e) Uang tunjangan hari raya

Setiap tahun pekerja berhak mendapat uang tunjangan hari raya sebagai perwujudan ucapan terimakasih perusahaan terhadap seluruh pekerjanya.

4.2 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, umur, pendapatan pelanggan yang loyal dalam PT.Makassar Te'ne. Data katakteristik responden selengkapnya dapat dilihat dalam penjelasan berikut ini:

1. Jenis kelamin

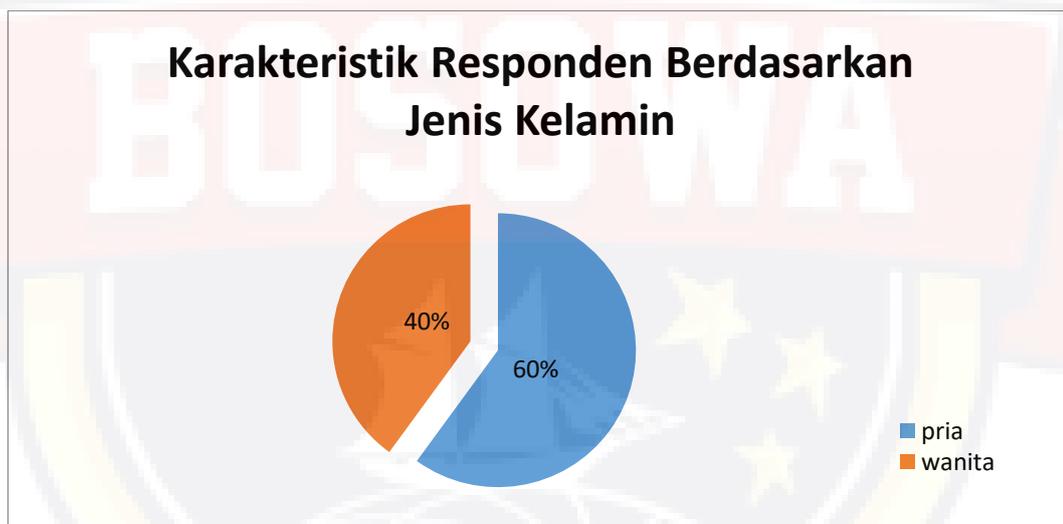
Berikut ini disajikan tabel demografi responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4.1 Demografi responden berdasarkan jenis kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Frekuensi (%)
1	Pria	54	60%
2	Wanita	36	40%
Jumlah		90	100%

Sumber Data Primer yang Diolah, 2019

Gambar 4.3 Grafik Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.



Sumber: Data Primer yang Diolah, 2019

Berdasarkan tabel dan grafik diatas dapat dilihat bahwa mayoritas responden berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 54 karyawan (60%) dan responden berjenis kelamin wanita sebanyak 36 karyawan (40%).

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

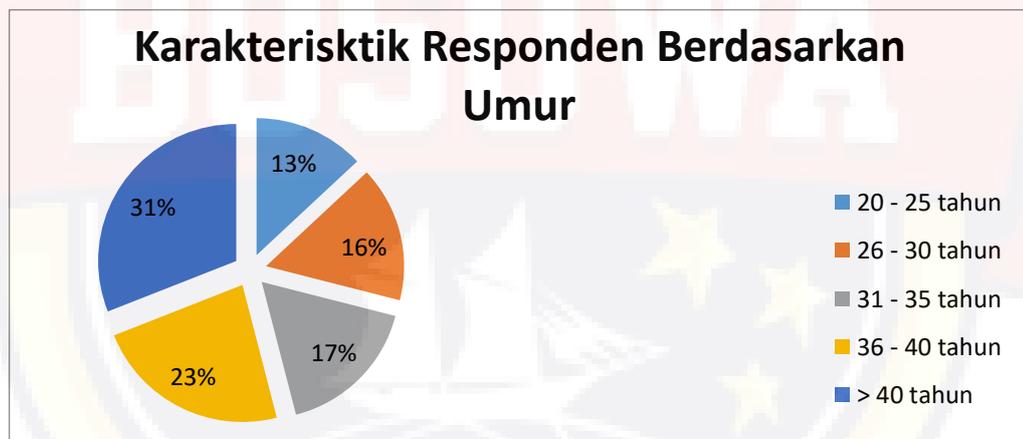
Berikut ini disajikan tabel demografi responden berdasarkan umur :

Tabel 4.2 Demografi Responden Berdasarkan Umur

No.	Umur	Jumlah	Frekuensi %
1	20 – 25 tahun	12	13%
2	26 – 30 tahun	14	16%
3	31 – 35 tahun	15	17%
4	36 – 40 tahun	21	23%
5	>40 tahun	29	31%
Jumlah		90	100%

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2019

Gambar 4.4 Grafik Demografi Responden Berdasarkan Umur Responden



Sumber : Data Primer yang Diolah, 2019

Berdasarkan tabel dan grafik diatas dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini berusia 20-25 tahun yaitu sejumlah 12 karyawan (13%) diikuti responden yang berusia 26-30 tahun berjumlah 14 karyawan (16%), di usia 31-35 tahun sejumlah 15 karyawan (17%), di usia 36-40 tahun sejumlah 17 karyawan (23%), dan di usia >40 tahun sejumlah 28 karyawan (31%).

3. Karakteristik berdasarkan pendapatan

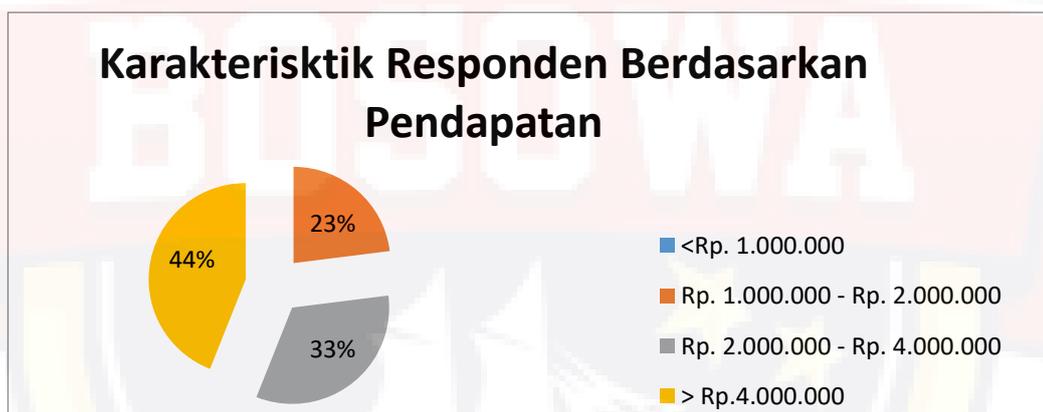
Berikut ini disajikan tabel demografi responden berdasarkan pendapatan :

Tabel 4.3 Demografi Responden Berdasarkan pendapatan

No	Pendapatan	Jumlah	Frekuensi %
1	<Rp. 1.000.000	0	0%
2	Rp. 1.000.000 - Rp. 2.000.000	21	23%
3	Rp. 2.000.000 - Rp. 4.000.000	30	33%
4	> Rp.4.000.000	39	44%
Jumlah		90	100%

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2019

Gambar 4.5 Grafik Demografi Responden Berdasarkan pendapatan



Sumber : Data Primer yang Diolah, 2019

Berdasarkan tabel dan grafik diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan dalam penelitian ini memiliki pendapatan yaitu <Rp. 1.000.000 sejumlah 0 karyawan (0%) diikuti responden yang berpendapatan Rp 1.000.000 – 2.000.000 berjumlah 21 karyawan (23%), Rp 2.000.000 – 4.000.000 berjumlah 30 karyawan (33%), dan >Rp 4.000.000 berjumlah 39 karyawan (44%).

4.3 Analisis Data

4.3.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas yakni keterbukaan (X_1), empati (X_2), sikap mendukung (X_3), sikap positif (X_4) dan kesetaraan (X_5) terhadap produktivitas karyawan (Y) pada PT. Makassar Tene. Agar diperoleh hasil perhitungan koefisien regresi yang tepat dalam pengolahan data digunakan bantuan program SPSS 17. Hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

TABEL 4.4
HASIL REGRESI LINEAR BERGANDA

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.320	2.697		-1.602	.113
	KETERBUKAAN	.204	.091	.163	2.234	.028
	EMPATI	.313	.141	.216	2.218	.029
	SIKAP.MENDUKUNG	.287	.098	.260	2.927	.004
	SIKAP.POSITIF	.238	.071	.256	3.364	.001
	KESETARAAN	.263	.108	.209	2.436	.017

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS.KARYAWAN

Sumber Data: Data diolah, 2019

Dari hasil regresi yang diperoleh maka dapat dibuat persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = -4.320 + 0,204X_1 + 0,313X_2 + 0,287X_3 + 0,238X_4 + 0,263X_5$$

Dari persamaan regresi tersebut, maka dapat diberikan penjelasan sebagai berikut :

1. Koefisien konstanta (a) sebesar -4.320 yang artinya bahwa jika X_1, X_2, X_3, X_4 , dan X_5 dianggap konstan atau variabel independen (keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap positif, dan kesetaraan) diasumsikan tidak mengalami perubahan atau konstan maka nilai Y (produktivitas karyawan) adalah menurun sebesar -4.320 .
2. Koefisien regresi $0,204$ yang diartikan bahwa keterbukaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dan apabila variabel keterbukaan meningkat sebesar satu satuan, maka produktivitas karyawan akan meningkat sebesar $0,204$ satuan dengan asumsi X_1 konstan.
3. Koefisien regresi $0,313$ yang diartikan bahwa empati berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dan apabila variabel empati meningkat sebesar satu satuan, maka produktivitas karyawan akan meningkat sebesar $0,313$ satuan dengan asumsi X_2 konstan.
4. Koefisien regresi $0,287$ yang diartikan bahwa sikap mendukung berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dan apabila variabel sikap mendukung meningkat sebesar satu satuan, maka produktivitas karyawan akan meningkat sebesar $0,287$ satuan dengan asumsi X_3 konstan.

5. Koefisien regresi 0,238 yang diartikan bahwa sikap positif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dan apabila variabel sikap positif meningkat sebesar satu satuan, maka produktivitas karyawan akan meningkat sebesar 0,238 satuan dengan asumsi X_4 konstan.
6. Koefisien regresi 0,263 yang diartikan bahwa kesetaraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dan apabila variabel kesetaraan meningkat sebesar satu satuan, maka produktivitas karyawan akan meningkat sebesar 0,263 satuan dengan asumsi X_5 konstan.

4.3.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen, dimana nilai *Adjusted R Square* yang mendekati satu maka variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut :

TABEL 4.5
KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.795 ^a	.632	.610	2.379

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.795 ^a	.632	.610	2.379

a. Predictors: (Constant), KESETARAAN, KETERBUKAAN, SIKAP.POSITIF, SIKAP.MENDUKUNG, EMPATI

Sumber Data: Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.28 di atas, dapat diketahui bahwa *Adjusted R Square* adalah 0,610. Hal ini berarti seluruh variabel bebas yakni keterbukaan (X_1), empati (X_2), sikap mendukung (X_3), sikap positif (X_4), dan kesetaraan (X_5) mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 61,0% terhadap variabel terikat (Y) yakni produktivitas karyawan. Sisanya sebesar 39% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian.

4.3.3 Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersamasama terhadap variabel dependennya. Hasil perhitungan Uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini:

TABEL 4.6
HASIL UJI F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	817.196	5	163.439	28.877	.000 ^a
	Residual	475.426	84	5.660		
	Total	1292.622	89			

a. Predictors: (Constant), KESETARAAN, KETERBUKAAN, SIKAP.POSITIF, SIKAP.MENDUKUNG, EMPATI

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS.KARYAWAN

Sumber Data: Data diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji simultan dari tabel di atas ditunjukkan bahwa Fhitung sebesar 28,877 lebih besar dari Ftabel 3,32. Dan pada uji F di atas didapatkan taraf signifikansi 0,000, karena nilai signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi pendidikan dan pelatihan atau dapat dikatakan bahwa variabel keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap positif, dan kesetaraan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan.

4.3.4 Uji T

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel independen (keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap positif, dan kesetaraan) terhadap variabel dependen (produktivitas karyawan).

TABEL 4.7
HASIL UJI T

Variabel	T Hitung	T Tabel	Sig.
X ₁	2,234	1,988	0,028
X ₂	2,218	1,988	0,029
X ₃	2,927	1,988	0,004
X ₄	3.364	1,988	0,001
X ₅	2.436	1,988	0,017

Sumber Data: Data diolah, 2019

Berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial dan simultan:

1. Variabel Keterbukaan (X_1)

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel keterbukaan(X_1) terhadap produktivitas karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung = 2,234 dengan tingkat signifikansi 0,028. Hal ini berarti variabel keterbukaan(X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y).

2. Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel empati(X_2) terhadap produktivitas karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung = 4,083 dengan tingkat signifikansi 0,029. Hal ini berarti variabel empati(X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y).

3. Variabel Sikap Mendukung (X_3)

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel sikap mendukung(X_3) terhadap produktivitas karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung = 2,927 dengan tingkat signifikansi 0,004. Hal ini berarti variabel sikap mendukung (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y).

4. Variabel Sikap Positif (X_4)

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel sikap positif(X_4) terhadap produktivitas karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung = 3,364 dengan tingkat signifikansi 0,001. Hal ini berarti variabel sikap positif(X_4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y).

5. Variabel Kesetaraan (X_5)

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel kesetaraan(X_5) terhadap produktivitas karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung =2,436 dengan tingkat signifikansi 0,017. Hal ini berarti variabel kesetaraan(X_5) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y).

6. Variabel Dominan

Hasil pengujian dengan SPSS menunjukkan bahwa variabel sikap positif(X_4) berpengaruh dominan terhadap produktivitas karyawan (Y) yang dibuktikan dengan nilai t hitung = 3,364 dengan tingkat signifikansi 0,001 yang lebih besar dari nilai variabel kesetaraan(X_1), empati (X_2), sikap mendukung (X_3), dan kesetaraan (X_5).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis menarik beberapa kesimpulan dari hasil analisis tersebut :

1. Berdasarkan pengujian secara serempak/simultan (Uji F), ternyata hasil penelitian membuktikan bahwa semua variabel independen yaitu (keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap positif, dan kesetaraan) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Keuangan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas yaitu keterbukaan (X1), empati (X2), sikap mendukung (X3), sikap positif (X4), kesetaraan (X5). Memiliki kontribusi secara bersama-sama terhadap variabel terikat produktivitas karyawan. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak masuk dalam penelitian.
2. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (Uji t) dapat diketahui bahwa variabel keterbukaan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y), empati (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y), sikap mendukung (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y), sikap positif (X4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y), kesetaraan (X5) berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y).

3. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (Uji t) dapat diketahui bahwa variabel Sikap Positif (X4) memiliki pengaruh yang dominan terhadap variabel Produktivitas Karyawan (Y).

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis penelitian, maka peneliti memberikan beberapa saran, antara lain :

1. Bagi karyawan dalam perusahaan agar lebih meningkatkan *Interpersonal Relationship*. Karena *Interpersonal Relationship* bisa menjadi alat komunikasi antara karyawan.
2. Bagi karyawan diharapkan mampu meningkatkan produktivitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga. 1992. Psikologi Kerja. Jakarta: Rineka Cipta.
- AW Suranto. (2011). Komunikasi Interpersonal. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Budyatna, Muhammad, Leila Mona Ganiem. 2011; Teori Komunikasi Antar Pribadi. Jakarta; Kencana.
- Dessler, Gary, 2011. Manajemen sumber daya manusia. Penerbit Indeks, Jakarta.
- Gustin, R. P. (2014). Hubungan antara produktivitas kerja terhadap pengembangan karir pada karyawan PT Bank Mandiri Tarakan. *eJournal Psikologi*, 02(01), 24 -40.
- Husein, Umar. 2008. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta. PT Rajagrafindo Persada
- Maurits, L. 2010. Selintas Tentang Kelelahan Kerja. Yogyakarta: Amara Books.
- Rivai, Veithzal, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Ella Sagala, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Rajawali Pers, Jakarta.