**ANALSISI KUALITATIF HUBUNGAN INTERPERSONAL DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) WS2JB**

**Febria Hidayah1), Heri Yanto 2) , Gagan Ganjar Resmi 3)**

1Ekonomi,Universitas Bina Darma

email: [Febria.hidayah@yahoo.co.id](mailto:Febria.hidayah@yahoo.co.id)

email: [heriyanto@binadarma.ac.id](mailto:heriyanto@binadarma.ac.id)

email: [gagan@binadarma.ac.id](mailto:gagan@binadarma.ac.id)

***Abstract***

*Interpersonal relationships for the employees and the company is a motivation that can improve employee performance because of the advance or support the success of the company is the employees themselves. The Company expects employees not only capable, competent, and skilled, but most importantly they are willing to work diligently and desire to achieve maximum work therefore interpersonal relationships for the company and employees is the most important role in the company to improve the performance of employees of PT. PLN (Persero) WS2JB Palembang. Power generation company PT. PLN (Persero) WS2JB Palembang know how the role of interpersonal relationships in improving employee performance. The method the researchers use a qualitative method by using interview and observation techniques to the employees of PT. PLN. From interviews and observations conducted by researchers, it can be seen that interpersonal relationships are very instrumental in improving employee performance and with that the company can achieve the desired target company. Results of the study investigators concluded that interpersonal relationships are very instrumental in improving employee performance.*

**Keywords: *Interpersonal Relations, Performance, and Employee.***

# PENDAHULUAN

**1.1 Latar Belakang**

Kebutuhan energi listrik di Indonesia masih belum mencukupi. Sebagai contoh adalah pemadaman listrik secara bergilir yang masih kita rasakan di berbagai wilayah di Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwasannya pasokan energi listrik yang disediakan pemerintah melalui perusahaan PLN masih belum mencukupi kebutuhan masyarakat. Padahal listrik, kini menjadi kebutuhan pokok bagi manusia, sebagaimana kita ketahui bersama aktivitas kehidupan kita saat ini sangat bergantung dengan teknologi yang sumber tenaganya berasal dari energi listrik. Misal untuk keperluan rumah tangga seperti setrika, kulkas, kipas angin, televisi, lampu penerangan dan lain-lain. Kemudian untuk keperluan hampir semua aktivitas di industri dari perkantoran di berbagai bidang, energi listrik merupakan komponen yang paling dominan. Perusahaan Listrik Negara PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatra selatan Jambi Bengkulu (WS2JB) merupakan salah satu bentuk perusahaan yang bergerak di bidang jasa. PT. PLN (Persero) dikelola oleh pihak pemerintah PT. PLN (Persero) didirikan dengan tujuan untuk melayani ketenagalistrikan dan juga untuk memperoleh laba sehingga kegiatan perusahaan dapat terus berjalan. Kegiatan utama perusahaan ini meliputi pendistribusian tenaga listrik dengan berbagai kebutuhan yang berbeda mulai dari pemakaian untuk rumah tangga, sosial, dan industri. Listrik telah menjadi bagian dalam aktifitas manusia, hal ini dapat dilihat dari pemakaian sebagaian besar alat penunjang kegiatannya menggunakan listrik. Hubungan interpersonal yang baik antara karyawan PT PLN akan memotivasi kinerja karyawan PT PLN dalam melaksanakan pekerjaannya. Hubungan Interpersonal adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain dalam situasi kerja dan dalam organisasi sebagai motivasi untuk berkerjasama secara produktif, sehingga dicapai kepuasan ekonomi, psikologis, dan sosial. Robbins dalam Vemylia (2009). Tujuan dibinanya hubungan antar manusia dalam organisasi yaitu untuk mencegah timbulnya konflik terutama konflik antar pribadi dalam organisasi tersebut yang biasanya dapat merugikan kelangsungan aktivitas organisasi. Manfaat dan hubungan antar pribadi yang baik pada suatu organisasi adalah setiap masalah dapat diselesaikan dengan penuh kekeluargaan, adanya saling menghargai dari percaya antar karyawan, pelaksanaan pekerjaan diliputi oleh suasana santai dan keakraban. Kinerja karyawan pada perusahaan mengarah pada kemampuan dan cara kerja karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama Rivai dan Basri (2005). Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu : kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan Hubungan mereka dengan organisasi. Oleh karena itu diperlukan analisis mengenai hubungan interpersonal terhadap kinerja karyawan.

1. **Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian serta penjelasan yang telah dikemukakan pada latar belakang maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Hubungan Interpersonal dengan Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) WS2JB ?

**1.3 Tujuan Penelitian**

Agar dapat menjadi lebih fokus, maka perlu dikemukakan tentang tujuan penelitian. Berdasarkan perumusan masalah yang ada maka tujuan dari penelitian adalah. **“Untuk menganalisis hubungan interpersonal dengan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) WS2JB. “**

1. **Ruang lingkup pembahasan**

Agar penulisan menjadi terarah dan sesuai dengan permasalahan yang ada maka penulisan membatasi ruang lingkup pembahasan hanya pada Analisis Kualitatif Hubungan Interpersonal Dengan Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (PERSERO) WS2JB.

# KAJIAN LITERATUR

**2.1 Pengertian Hubungan Interpersonal**

. Hubungan interpersonal adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain dalam situasi kerja dan dalam organisasi sebagai motivasi untuk bekerjasama secara produktif, sehingga dicapai kepuasan ekonomi, psikologis, dan sosial seperti yang diungkapkan Robbins dalam Vemmylia (2009).

**2.2** **Indikator Hubungan Interpersonal**

Hubungan interpersonal tidaklah bersifat statis, tapi selalu berubah. Untuk memelihara dan memperteguh hubungan interpersonal, perubahan memerlukan tindakan-tindakan tertentu untuk mengembalikan keseimbangan hubungan interpersonal.

Hubungan interpersonal erat kaitannya dengan kecerdasan interpersonal karena individu yang memiliki kecerdasan interpersonal banyak memiliki teman,dilihat dari penjelasan tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa dari kecerdasan interpersonal akan tercipta hubungan interpersonal yang baik.

Menurut Gardner dalam Musfiroh (2012) menjelaskan bahwa kecerdasan interpersonal sangat berpengaruh pada hubungan interpesonal karena hubungan interpersonal merupakan bagian dari interaksi sosial. Kemampuan interpersonal terus berkembang hingga dewasa, mereka pandai membuat orang lain merasa bahagia.

Adapun indikator dari hubungan interpersonal yaitu;

1) Keakraban.

2) Kontrol.

3) Sikap Terbuka.

4) Saling Menghargai.

**2.3 Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara dalam Widodo (2015:131) bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada nya, dan yang diungkapkan Nawawi dalam Widodo (2015:131) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material.

* 1. **Indikator-indikator Kinerja**

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu Robbins dalam Riadi (2014) yaitu :

1. Kualitas, merupakan kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

# METODE PENELITIAN

**3.1 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. PLN (Persero) WS2JB Rayon Rivai Palembang di Jl. Kapten A. Rivai No. 37 Palembang, Indonesia.

**3.2 Objek Dan Sumber Penelitian**

Objek penelitian adalah fokus atau sasaran penelitian, yang menjadi objek penelitian ialah PT. PLN (Persero) WS2JB Palembang yang berada di daerah Rivai. Sedangkan subjek dalam penelitian ini adalah individu yaitu karyawan PT. PLN yang dijadikan sebagai sumber informasi yang dibutuhkan dalam mengetahui hubungan interpersonal kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) WS2JB.

**3.3 Sumber Data**

Sumber yang digunakan dalam peneitian ini adalah data primer. Sumber data primer dalam penelitian ini merupakan data yang diperoleh dari informan yaitu orang yang berpengaruh dalam proses perolehan data atau bias disebut key number yang memegang kunci sumber data penelitian ini, karena informan benar-benar tahu dan terlibat di dalam Peruahaan PT.PLN (Persero) WS2JB.

**3.4 Metode Pengumpulan data**

Untuk dapat mengumpulkan data secara lengkap, maka dalam penelitian ini digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2014:193) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini metode yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data adalah sebagai berikut:

1. Interview (Wawancara)

Menurut Sugiyono (2014:194) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan pada karyawan PT.PLN (Persero) WS2JB Palembang.

1. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar (Sugiyono 2013:203).

1. Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dalam hal ini kami menggunakan foto dan beberapa dokumen.

**3.5 Informan Penelitian**

Dalam penelitian ini, subjek penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (Persero) WS2JB dari hasil wawancara data yang ada pada struktur organisasi PT. PLN (persero) Rayon Rivai berjumlah 18 orang dan ditarik sampel pada divisi Adm. Umum sebanyak 5 orang.

**3.6 Tehnik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini terdapat dua tahap penelitian, yaitu :

1. Tahap Persiapan Penelitian

Pertama peneliti membuat pedoman wawancara yang disusun berdasarkan dimensi hubungan interpersonal dengan kinerja karyawan sesuai dengan permasalahan yang dihadapi subjek. Pedoman wawancara ini berisi pertanyaan-pertanyaan mendasar yang nantinya akan berkembang dengan wawancara. Pedoman wawancara yang telah disusun, ditujukan kepada yang lebih ahli dalam hal ini adalah pembimbing penelitian untuk mendapat masukan mengenai isi pedoman wawancara. Setelah mendapat masukan dan koreksi dari pembimbing, peneliti membuat perbaikan terhadap pedoman wawancara dan mempersiapkan diri untuk melakukan wawancara. Tahap persiapan selanjutnya adalah peneliti membuat pedoman observasi yang disusun berdasarkan hasil observasi terhadap perilaku subjek selama wawancara dan observasi mengenai hubungan interpersonal atau setting wawancara, serta pengaruhnya terhadap perilaku subjek dan pencatatan langsung yang dilakukan pada saat peneliti melakukan observasi. Namun apabila tidak memungkinkan maka peneliti segera mungkin mencatatnya setelah wawancara selesai.

Peneliti selanjutnya mencari objek yang sesuai dengan karakteristik subjek penelitian, untuk itu sebelum wawancara dilaksanakan peneliti bertanya kepada subjek tentang kesiapannya untuk diwawancarai. Setelah subjek bersedia untik diwawancarai, peneliti membuat kesepakatan dengan subjek tersebut mengenai waktu dan tempat untuk melakukan wawancara.

1. Tahap Pelaksanaan Penelitian

Peneliti membuat kesepakatan dengan subjek mengenai waktu dan tempat untuk melakukan wawancara berdasarkan pedoman yang dibuat. Setelah itu wawancara dilakukan, peneliti memindahkan hasil rekaman berdasarkan wawancara dalam bentuk tertulis. Selanjutnya penelitian melakukan analisis data dan interprestasi dan sesuai dengan langkah-langkah yang dijabarkan pada bagian metode analisis data di akhir bab ini. Setelah itu, peneliti membuat dinamika psikologis dan kesimpulan yang dilakukan, peneliti memberikan saran-saran untuk penelitian selanjutnya.

**3.7 Teknik Analisis Data**

Tahap menganalisa adalah tahap yang paling penting dan menentukan dalam suatu penelitian. Data yang diproleh selanjutnya di analisa dengan tujuan meneyederhanakan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan di interprestasikan. Selain itu data diterjunkan dan dimanfaatkan agar dapat dipakai untuk menjawab masalah yang diajukan dalam penelitian. Sugiyono (2013:430) terdapat tiga teknik analisis data yaitu :

1. Data Reduction (Reduksi Data)

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu.

1. Data Display (Penyajian Data)

Setelah data di reduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antara kategori, flowheart dan sejenisnya. Yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif

1. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan merupakan salah satu dari teknik analisis data kualitatif. Penarikan kesimpulan adalah hasil analisis yang dapat digunakan untuk mengambil tindakan.

**3.8 Teknik Analisis Data**

Untuk memproleh tingkat keabsahan data, tehnik yang digunakan diantara lain :

1. Triangulasi pengamaatan

Adanya pengamat diluar peneliti yang turut memeriksa hasil pengumpulan data. Dalam penelitian ini, dosen pembimbing studi kasus bertindak sebagai pengamat (*expert judgment*) yang memberikan masukan terhadap hasil pengumpulan data.

1. Triangulasi data

Menggunakan berbagai sumber data seperti dokumen, arsip, hasil observasi atau juga dengan mewancarai lebih dari satu subjek yang dianggap memiliki sudut pandang yang berbeda.

1. Triangulasi teori

Penggunaan berbagai teori yang berlainan untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan sudah memassuki syarat. Pada penelitian ini, berbagai teori telah dijelaskan pada bab II untu dipergunakan dan menguji terkumpulnya data tersebut.

1. Triangulasi Metode

Penggunaan berbagai metode untuk meneliti suatu hal, seperti metode wawancara dan metode observasi. Dalam penelitian, penelitian melakukan metode wawancara yang ditunjang dengan metode observasi pada saat wawancara dilakukan.

# 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

**4.1 Karakterisitik Informan**

Karakterisitik informan merupakan ciri-ciri dari informan yang diambil datanya menyangkut hal-hal yang berhubungan dengan informasi yang dibutuhkan oleh penelitian ini. Adapun yang dijadikan informan adalah orang-orang yang berkaitan dengan PT. PLN (Persero) WS2JB yaitu karyawan yang bekerja di bagian administrasi karyawan. Dari penelitian ini jumlah keseluruhan informan adalah sebanyak 5 orang yang dibagi menjadi 2 bagian yaitu 1 informan supervaisor dan 4 karyawan yang berasal dari karyawan administrasi PT. PLN (Persero) WS2JB. Untuk mempermudah dan memperjelas penulisan, maka dalam penelitian ini mengganti nama singkatan, berikut lebih jelasnya profil informan dalam penelitian ini. Informan bagian yang pertama yaitu petugas administrasi bagian area Sumatra Selatan yaitu :

**Informan Kunci**

1. Nama : Ratih Kusuma Dewi

Jenis kelamin : Perempuan

Usia : 33 tahun

Alamat : Jl. Mayor Zen Lr. Sari RT 24 RW 07 Kec Kalidoni

Jabatan : SPV. ADMINISTRASI

1. Nama : Nany Suhartiny

Jenis kelamin : Perempuan

Usia : 31 tahun

Alamat : Jl. Urip Sumoharjo Blok FF No 05 RT 14

RW 03 Kec Seylayur

Jabatan : AS Pelayanan Pelanggan

1. Nama : Aminah

Jenis kelamin : Perempuan

Usia : 32 tahun

Alamat : Jl. Kapten A.Rivai No 37 RT 23

Jabatan : AS Pelayanan Pelanggan

1. Nama : Evi Mediawati

Jenis kelamin : Perempuan

Usia : 35 tahun

Alamat : Jl. Letjen aryani suhar Gang darma RT12

Jabatan : AS Pelayanan Pelanggan

1. Nama : Renita Andini

Jenis kelamin : Perempuan

Usia : 29 tahun

Alamat : Jl. Komplek Polantas Sukabangun 2 No 14

RT 18

Jabatan : JA Pelayanan Pelanggan

**4.2 Gambaran Hubungan Interpersonal Antar Pegawai PT. PLN (persero) WS2JB.**

1. Apakah anda bekerja sama dalam menyelesaikan masalah untuk menigkatkan kualitas kerja karyawan ? kerja sama seperti apa yang dilakukan di PT. PLN (Persero) WS2JB?

“*Kami mengerti tentang tugas yang kami terima di suatu perusahaan, maka dari tugas yang diberikan perusahaan kami harus bekerja sama satu sama lain, karena tugas yang diberikan pada satu orang karyawan administrasi itu berbeda-beda. Sikap juga mampu membuat kerja sama yang baik dalam kelompok contoh menurut saya bisa dengan, kesetiaan, kesopanan, kesabaran, komunikasi dan sifat optomis”*.

1. Apakah menurut anda penting meningkatkan motivasi karyawan dan bagaimana hubungannya dengan kinerja karyawan ? motivasi apa yang anda berikan pada karyawan anda?

*“Sangatlah penting karena motivasi senantiasa dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan sehingga dapat melakukan pekerjaannya lebih baik, cara saya untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan cara melihat kebutuhan bawahan saya, atau memberikan bonus tambahan pada karyawan yang bekerja dengan baik”*

1. Bagaimana anda mengontrol ketika terjadi konflik antar karyawan? konflik apa saja yang sering terjadi pada karyawan anda?

“*Ada beberapa konflik yang terjadi di suatu divisi Adm. pelayanan dan yang paling sering terjadi, konflik komunikasi yang terjadi antar karyawan, maka dari itu cara untuk menanggulanginya adalah melakukan komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan menjadi lancar dan harmonis, misalnya dengan membuat rapat rutin, karena dengan komunikasi dua arah akan mengurangi kesalahpahaman antar karyawan di lapangan.”*

1. Apakah tujuan peningakatan motivasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) WS2JB Palembang ?

*“Bagi saya sangat penting meningkatkan motivasi kerja karyawan PT. PLN itu untuk meningkatkan kinerja karyawan yang berkerja di perusahaan”*

1. Apakah anda saling mentolerir jika terjadi perbedaan pendapat antar karyawan ?

*“Dalam hal ini saya melihat hal yang harus ditolerir dari pendapat yang dikeluarkan karyawan lain jika pendapat yang dikeluarkan karyawan tersebut baik maka saya akan menerima, jika pendapatnya buruk untuk apa lagi saya mentolerir atau menghargai pendapat mereka”*

**KARYAWAN II**

1. Menurut anda apakah komunikasi yang baik antar karyawan dan pimpinan dapat meningkatkan kinerja pada PT. PLN (Persero) WS2JB ? Contoh komunikasi yang baik yang anda lakukan?

*“Komunikasi yang baik dapat meningkatkan kinerja di PT. PLN (Persero) WS2JB karena di dalam ruangan kerja saya terdapat beberapa pekerjaan yang berbeda seperti penerima keluhan pelayanan, asisten supervisor, DLL. Menurut saya komunikasi yang baik dapat membuat kerja sama yang baik untuk meningkatkan kinerja perusahaan (Nany Suhartiny)”*

1. Apa yang membuat anda termotivasi dalam bekerja ?

*“Rasa nyaman saat bekerja sudah cukup untuk memotivasi saya untuk bekerja di perusahaan (Nany Suhartini)”*

1. Bagaiamana menurut anda cara yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. PLN (persero) WS2JB ?

*“Menambah atau merekrut tenaga kerja berpengalaman yang mampu bekerja dengan baik di dalam perusahaan (Nany Suhartini)”*

1. Apakah peraturan yang dikeluarkan perusahaan menganggu hubungan interpersonal ? peraturan apa saja yang dikeluarkan perusahaan untuk karyawan?

*”Tidak menganggu hubungan interpersonal antar karyawan karena peraturan yang dibuat perusahaan adalah peraturan yang dibuat untuk karyawan yang harus dipatuhi demi kebaikan karyawan perusahaan itu sendiri peraturan yang diberikan perusahaan contohnya adalah setiap karyawan PT. PLN wajib memeriksa peralatan kerja masing-masing sebelum mulai bekerja atau akan meninggalkan pekerjaan sehingga benar-benar tidak akan menimbulkan kerusakan atau bahaya yang akan menganggu pekerjaan, karyawan wajib memelihara ketertiban dan kebersihan (Nany Suhartiny)”*

1. Menurut anda bila terjadi gangguan hubungan antar karyawan apakah akan menurunkan kinerja karyawan ? gangguan hubungan kerja seperti apa yang sering terjadi Adm. Pelayanan PT. PLN (Persero) WS2JB ?

*”Menurut saya bila terjadi gangguan hubungan antar karyawan maka dapat menurunkan kinerja karyawan karena biasanya jika terjadi konflik akan menggangu jalanya kerja di suatu perusahaan, biasanya yang terjadi yang saya tahu adalah kekurangan komunikasi antara karyawan baru yang berada di satu ruangan sehingga terjadi kesalahan (Nany Suhartiny)”*

1. Apakah menurut anda kinerja yang dicapai perusahaan sudah baik?

*“Sudah baik, karena di dalam suatu perusahaan setiap divisi mempunyai peran masing-masing dalam meningkatkan kinerja karyawan contohnya saya bekerja pada bidang adminitrasi umum dan K3 saya bekerja untuk melayani kompensasi para pekerja administrasi tanggungan yang diberikan perusahaan pada karyawan PT. PLN (Persero) (Nany Suhartiny)”*

1. Apakah komunikasi yang anda lakukan sudah terjalin dengan baik ? sebutkan contoh komunikasi yang baik yang anda lakukan antara karyawan perusahaan PT. PLN (Persero) WS2JB ?

*“Iya sudah baik, saya dapat bekerja sama dengan baik dengan sesama karyawan, komunikasi yang baik yang saya lakukan adalah memberikan informasi yang jelas dan mudah dimengerti kepada atasan dan karyawan lain (Nany Suhartiny)”*

**4.3 Pembahasan**

Bahwa yang dianalisa oleh peneliti adalah Hubungan Interpersonal terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero). Hubungan interpersonal dalam perusahaan sangat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan karena dengan berhubungan atau dengan berkomunikasi dengan baik maka karyawan akan termotivasi untuk terus meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan teori Siagian (2009). Hubungan antar manusia adalah keseluruhan hubungan baik yang bersifat formal maupun informal yang perlu diciptakan dan dibina dalam suatu organisasi sedemikian rupa sehingga tercipta suatu kerja sama team yang intim dan harmonis dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Teori ini menjelaskan bahwa hubungan interpersonal yang baik dapat menciptakan kerja sama team yang baik juga hingga dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. PLN (Persero). Hal ini menjelaskan bukan hanya materi yang bisa meningkatkan kinerja karyawan hubungan interpersonal pun mampu meningkatkan kinerja karyawan dengan cara komunikasi yang baik, pendekatan yang intim ke sesama karyawan. Dengan cara itu PT. PLN (Persero) mampu mencapai kinerja yang baik dalam perushaan, ada banyak manfaat bila perusahaan bila menigkatkan hubungan interpersonal antar karyawan menurut Syadam (2009) yaitu berkurangnya konflik antara karyawan, setiap karyawan bersemangat dan bergairah dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugasnya, satu unit kerja akan memberikan hasil yang terbaik bagi proses berikutnya untuk dikerjakan oleh unit kerja yang lain, setiap masalah dapat diselesaikan dengan penuh kekeluargaan. Setiap karyawan harus memiliki hubungan interpersonal yang baik, Menurut Effendy (2009) ada dua pengertian hubungan antar manusia, yaitu hubungan dalam arti luas dan arti sempit. Dalam arti luas hubungan antar manusia adalah Interkomunikasi yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain dalam segala situasi dan di dalam semua bidang kehidupan, sehingga menimbulkan rasa puas dan bahagia kepada kedua pihak. Pengertian hubungan antar manusia dalam arti sempit adalah Interkomunikasi yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara langsung bertatap muka dalam suatu organisasi kerja (*work organization*) dan dalam berbagai situasi kerja (*work situation)* dengan tujuan untuk mengunggah kegairahan kerja dengan semangat kerjasama yang produktif serta dengan perasaan dan bahagia, pengertian hubungan antar manusia adalah keseluruhan hubungan baik yang bersifat formal maupun nonformal yang dilakukan seseorang kepada orang lain dalam berbagai situasi kerja dengan tujuan untuk mengembangkan rasa bahagia dan rasa puas, serta kegiatan untuk meningkatkan dan mengembangkan hasil yang lebih produktif dan memuaskan. Perusahaan harus lebih memperhatiakan faktor-faktor yang mempengaruhi hubungan interpersonal seperti kesamaan karakteristik personal, tekanan emosional, harga diri yang rendah, dan isolasi sosial, ketika perusahaan mampu mengatasi faktor-faktor yang memepengaruhi atau merusak hubungan interpersonal tersebut maka perusahaan dapat dengan mudah menigkatkan kinerja dan motivasi karyawan karena tidak adanya gangguan dari dalam atau tekanan yang terjadi saat bekerja. Banyak hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam hal ini termasuk juga hubungan interpersonal antar karyawan. Karyawan juga bisa meningkatkan kinerja jika faktor seperti kualitas dan kemampuan karyawan, sarana pendukung dalam bekerja, dan supra sarana, dapat di atasi perusahaan maka hasil kerja karyawan akan menunjukan prestasi kerja atau perestasi sesungguhnya dan mampu meningkatkan kualitas kerja karyawan . Menurut Widodo (2015:131) bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada nya. Hubungan interpersonal antar karyawan juga bisa dibentuk dengan sikap yaitu pimpinan harus mempunyai jiwa kepemimpinan karena kepemimpinan dinilai sebagai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati dan berwibawa hal itu dapat memunculkan sikap saling menghargai antara atasan dan karyawan sedangkan karyawan harus mempunyai kepribadian dan kesetiaan antar rekan kerjanya agar tercipta Keakraban antar karyawan, dari hal yang dijelaskan diatas dapat diartikan berapa pentingya hubungan interpersonal untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat terus menigkatkan produktifitas kerja perusahaan.

**5. Kesimpulan**

Berdasarkan uraian di atas yang telah ditemukan pada bab-bab terdahulu, maka pada bab ini penulis akan menarik kesimpulan dan selanjutnya akan memberikan saran-saran yang kiranya dapat membantu dalam memecahkan masalah-masalah yang dihadapi.

**5.1 Kesimpulan**

1. Pada hasil pembahasan diatas Hubungan interpersonal sangat berpengaruh karena dari hasil waawancara diatas hubungan interpersonal dapat meningkatkan dan menurunkan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) WS2JB Palembang.
2. Dalam beberapa hal Hubungan interpersonal dapat memperbaiki masalah dalam bekerja salah satunya adalah kesalahpahaman dalam bekerja, yang akan menimubulkan konflik bagi karyawan, mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan, mampu meningkatkan kinerja karyawan.
3. Hubungan interpersonal juga mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan, karena semakin baik komunikasi dengan atasan dan karyawan akan menambah semngat dalam bekerja tampa ada rasa tertekan.
4. Hubungan interpersonal juga mampu meningkatkan kinerja karyawan PT. PLN (persero) karena semakin baik hubungan interpersonal maka akan terjalin kerja yang baik dan akan meningkatkan kinerja karyawan perusahaan.

**5.1 Saran**

1. Perusahaan hendaknya lebih memikirkan cara meningkatkan Hubungan interpersonal kedepannya karena bukan hanya dengan materi karyawan mampu meningkatkan kinerja kerjanya, apa saja yang harus diperhatikan perusahaan untuk meningkatkan Hubungan Interpersonal kerja karyawan contohnya kesamaan karakteristik personal, tekanan emosional, harga diri yang rendah, dan isolasi sosial. Ada juga yang harus diperhatikan dari situasional yaitu daya tarik fisik, ganjaran, familiarity, kedekatan, dan kemampuan jika hal di atas sudah ditingkatkan maka kinerja karyawan PT. PLN (Persero) WS2JB Palembang.
2. Perusahaan harus lebih memperhatikan hal yang mampu meningkatkan kinerja dan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti kualitas dan kemampuan karyawan, sarana pendukung, supra sarana, ketika semua faktor yang mempengaruhi kinerja sudah diperbaiki maka sudah pasti kinerja karyawan PT. PLN (Persero) WS2JB akan meningkat pesat.
3. Untuk penelitian selanjutnya hendaknya mempertimbangkan lagi untuk mengkaji variabel- variabel yang belum dimasukan. Penelitian yang saya lakukan menggunakan metode kualitatif, sebaiknya peneliti selanjutnya menggunakan metode kuantitatif sehingga dapat mengukur besarnnya pengaruh hubungan interpersonal terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) WS2JB Palembang.