HUBUNGAN ANTARA KEMAMPUAN INTERAKSI SOSIAL SESAMA REKAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN DI TV9 NUSANTARA SURABAYA

SKRIPSI

Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya untuk Memenuhi Persyaratan dalam Menyelesaikan Program Strata Satu (S1) Psikologi (S. Psi)

Disusun Oleh :

Mirza Windy Arista

J01215021

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL

SURABAYA

2019

HALAMAN PERNYATAAN

Dengan ini Saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **"HUBUNGAN ANTARA KEMAMPUAN INTERAKSI SOSIAL SESAMA REKAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN DI TV9 NUSANTARA SURABAYA"** merupakan karya asli yang diajukan untuk memperoleh gelar sarjana S1 Psikologi di Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya. Karya ini sepanjang pengetahuan Saya tidak terdapat karya atau pendapat yang diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Surabaya, 08 Februari 2019

METERAI TEMPEL
42E31AFF626100909
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Mirza Windy Arista

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

Hubungan Antara Kemampuan Interaksi Sosial Sesama Rekan Kerja dengan Kinerja Karyawan di TV9 Nusantara Surabaya

Oleh:

Mirza Windy Arista

J01215021

Telah disetujui untuk diajukan pada sidang Skripsi.

Surabaya, 22 Januari 2019

Dosen pembimbing

Dr. dr. Hj. Siti Nur Asiyah, M. Ag

NIP. 197209271996032002

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

HUBUNGAN ANTARA KEMAMPUAN INTERAKSI SOSIAL SESAMA REKAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN DI TV9 NUSANTARA SURABAYA

Disusun oleh:

Mirza Windy Arista

J01215021

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji

Pada tanggal 08 Februari 2019

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan

Dr. dr. Hj. Siti Nur Asiyah, M. Ag
NIP. 197209271996032002

Susunan Tim Penguji

Penguji I/ Pembimbing

Dr. dr. Hj. Siti Nur Asiyah, M. Ag
NIP. 197209271996032002

Penguji II

Dr. H. Munawir, M. Ag
NIP. 196508011992031005

Penguji III

Dr. S. Khorriyatul Khotimah, M. Psi. Psi
NIP. 197711162008012018

Penguji IV

Nailatin Fauziyah, S. Psi, M. Si
NIP. 197406122007102006

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN
Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Mirza Windy Arista
NIM : J01215021
Fakultas/Jurusan : Fakultas Psikologi dan Kesehatan/ Psikologi
E-mail address : mirzamukherjee@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :
☑ Sekripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (.....)
yang berjudul :
Hubungan Antara Kemampuan Interaksi Sosial Sesama Rekan Kerja dengan Kinerja Karyawan Di TV9 Nusantara Surabaya

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Ekslusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara ***fulltext*** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 15 Februari 2019

Penulis

(MIRZA WINDY A.)
nama terang dan tanda tangan

INTISARI

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kemampuan interaksi sosial sesama rekan kerja dengan kinerja karyawan di TV9 Nusantara Surabaya. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif berjenis korelasi. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini berupa skala kemampuan interaksi sosial dengan skala kinerja karyawan. Subjek penelitian ini berjumlah 75 karyawan, yang merupakan jumlah populasi, sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis *product moment* dengan diperoleh harga koefisien korelasi sebesar 0.325 dengan signifikansi 0.004, artinya ada hubungan antara kemampuan interaksi sosial sesama rekan kerja dengan kinerja karyawan di TV9 Nusantara Surabaya.

Kata kunci: kemampuan interaksi sosial, kinerja karyawan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study was to find out the relationship between the ability of social interaction with colleagues and the performance of employees in TV9 Nusantara Surabaya. This research is a quantitative type of correlation. The data collection technique in this study is in the form of social interaction ability scale with employee performance scale. The subject of this study amounted to 75 employees, which is the total population, so this study is a population research. The data analysis technique used is product moment analysis by obtaining the price of a correlation coefficient of 0.325 with a significance of 0.004, meaning that there is a relationship between the ability of social interaction with colleagues and the performance of employees in TV9 Nusantara Surabaya.

Keywords: social interaction ability, employee performance

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR ISI

Halaman Judul i
Halaman Pernyataan ii
Halaman Persetujuan iii
Halaman Pengesahan iv
Kata Pengantar v
Intisari viii
Abstract ix
Daftar Isi x
Daftar Tabel xii
Daftar Gambar xiii
Daftar Lampiran xiv
BAB I PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang 1
B. Rumusan Masalah 10
C. Keaslian Penelitian 10
D. Tujuan Penelitian 14
E. Manfaat Penelitian 15
F. Sistematika Pembahasan 15
BAB II KAJIAN PUSTAKA 17
A. Kinerja Karyawan 17
1. Pengertian Kinerja Karyawan 17
2. Dimensi Kinerja 19
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja 22
4. Penilaian Kinerja 27
5. Tujuan Penilaian Kinerja 27
B. Kemampuan Interaksi Sosial 31
1. Pengertian Kemampuan Interaksi Sosial 31

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Faktor-faktor Kemampuan Interaksi Sosial 33
3. Bentuk-bentuk Interaksi Sosial 35
C. Hubungan Antara Kemampuan Interaksi Sosial Sesama Rekan Kerja dengan Kinerja Karyawan.....39
D. Kerangka Teoritik 40
E. Hipotesis.....44
BAB III METODE PENELITIAN 45
A. Variabel dan Definisi Operasional 45
B. Populasi dan Sampel 47
C. Teknik Pengumpulan Data 48
D. Validitas dan Reliabilitas 52
E. Analisis Data 54
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....**55**
A. Deskripsi Subjek 55
B. Deskripsi dan Reliabilitas Data 55
1. Deskripsi Data 55
2. Reliabilitas Data 62
3. Uji Prasyarat.....62
a. Uji Normalitas.....62
b. Uji Linieritas 63
c. Uji Hipotesis 65
d. Pembahasan.....66
BAB V PENUTUP.....**73**
A. Kesimpulan 73
B. Saran.....73
DAFTAR PUSTAKA **75**

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Bentuk Interaksi Sosial 39
Tabel 2 Jawaban Alternatif 49
Tabel 3 Blueprint Skala Kemampuan Interaksi Sosial dilakukan oleh Difa.....50
Tabel 4 Blueprint Skala Kinerja Karyawan dilakukan oleh Mustika 51
Tabel 5 Hasil Uji Validitas Skala Kinerja Karyawan 52
Tabel 6 Hasil Uji Validitas Skala Kemampuan Interaksi Sosial.....53
Tabel 7 Analisis Deskriptif 56
Tabel 8 Pengelompokan Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin.....56
Tabel 9 Pengelompokan Subjek Berdasarkan Usia 57
Tabel 10 Pengelompokan Subjek Berdasarkan Status Perkawinan 58
Tabel 11 Pengelompokan Subjek Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....59
Tabel 12 Pengelompokan Subjek Berdasarkan Masa Kerja 61
Tabel 13 Hasil Uji Estimasi Reliabilitas Data.....62
Tabel 14 Hasil Uji Normalitas 63
Tabel 15 Hasil Uji Linieritas.....64
Tabel 16 Hasil Uji Korelasi Product Moment.....65

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dewasa ini peranan teknologi telah banyak menggantikan peran manusia sebagai sumber daya manusia yang mempunyai peranan penting untuk mewujudkan tujuan perusahaan guna memperoleh keuntungan. Meski jumlah sumber daya manusia yang dibutuhkan perusahaan tidak sebanyak zaman dahulu, tetapi peranan manusia tetap saja dibutuhkan oleh perusahaan untuk menggerakkan teknologi yang dimiliki oleh perusahaan.

Dalam pengembangan organisasi di era kompetisi ini semakin ketat serta segenap bidang yang ada didalamnya. Bukan hanya kompetisi dalam bidang olahraga dan bidang akademik saja, melainkan kompetisi dalam organisasi nian semakin ketat. Setiap organisasi dituntut untuk meningkatkan kinerjanya dalam setiap bidang yang ada di dalam organisasi tersebut agar tidak tertinggal dengan perkembangan organisasi yang lain dan hingga mencapai visi dan misi organisasi.

Kunci utama suksesnya suatu organisasi adalah kinerja. Segenap kinerja yang telah diupayakan secara baik oleh Sumber Daya Manusia (SDM) organisasi dapat menjadi acuan utama dalam menunjang keberhasilan organisasi. Menurut Marihot (2002), Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor yang lain, seperti modal. Oleh karena itu, SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisisensi organisasi, sebagai

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Perusahaan merupakan organisasi yang menghimpun segenap karyawan atau pegawai untuk membantu menyelesaikan berbagai tugas yang ada dalam devisi masing-masing. Karyawan adalah setiap orang yang memberikan jasa kepada perusahaan ataupun organisasi yang membutuhkan jasa tenaga kerja, yang mana dari jasa tersebut karyawan akan mendapatkan balas jasa berupa gaji dan kompensasi lainnya. Setiap perusahaan membutuhkan karyawan sebagai tenaga yang menjalankan setiap aktifitas yang ada dalam organisasi perusahaan. Karyawan merupakan aset terpenting yang memiliki pengaruh sangat besar dalam kemudahan serta meringankan dalam menyelesaikan semua target perusahaan atau organisasi. Menurut Wijonarko dalam Leonando dan Eddy (2013), menegaskan pentingnya menganggap karyawan sebagai aset. Dengan memperlakukan karyawan sebagai asset, otomatis ada peningkatan *Individual capacity* dan *Organizational Competitiveness*, selain itu Peningkatan Kinerja dan *Employee Engagement* dipastikan didapat.

Menurut Mangkunegara dalam Adisty (2013), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Perusahaan penting untuk mengetahui kinerja karyawan agar dapat mengambil langkah untuk mengembangkan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaannya. Langkah tersebut dapat berupa mutasi ke bagian lain, mengikutsertakan karyawannya ke pelatihan-pelatihan tertentu. Kegiatan pengawasan dalam

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pengambilan langkah pelatihan serta adanya mutasi kedalam bidang kemampuan karyawan adalah salah satu upaya dalam kemajuan perusahaan.

Menurut Ma'arif dalam Mustika (2016), kinerja pegawai haruslah dijadikan indikator penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Kinerja pegawai yang baik akan memberikan iklim yang baik bagi keberlangsungan perusahaan.

Adapun yang dimaksud dengan kinerja karyawan dalam Al-Qur'an yakni:

وَلِكُلٍّ دَرَجَاتٌ مِّمَّا عَمِلُواصلى وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لاَيُظْلَمُونَ.

Artinya: "Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan". (QS. Al-Ahqaaf, 46: 19).

Dari ayat tersebut dijelaskan bahwasanya Allah pasti akan mengganti setiap amal perbuatan hamba-Nya sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan. Jika seseorang telah melaksanakan pekerjaan dengan baik dan dapat membuktikan kinerja yang baik untuk organisasi maupun untuk perusahaan tempat ia bekerja, maka ia akan mendapatkan hasil yang baik pula dari hasil pekerjaan yang telah ia selesaikan dengan baik.

Manusia adalah makhluk sosial yang sangat membutuhkan kehidupan saling bersosialisasi antar manusia lainnya secara individu atau individu

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dengan kelompok ataupun antar kelompok dengan kelompok lainnya. Kebutuhan bersosialisasi itulah yang membuat manusia melakukan hubungan atau terjadinya interaksi sesama manusia lainnya.

Di dalam kehidupan bermasyarakat manusia dituntut untuk saling berhubungan hingga menghasilkan proses interaksi sosial. Tidak hanya di lingkungan masyarakat umum saja, melainkan di dalam perusahaan manusia juga dituntut untuk melakukan hubungan hingga terjadi suatu proses interaksi sosial sesama rekan kerja. Tanpa adanya kemampuan dalam menjalin hubungan atau melakukan interaksi sosial maka tidak akan mungkin ada kehidupan saling peduli antar manusia satu dengan manusia lainnya.

Untuk mencapai tujuan yang telah disepakati bersama dalam mencapai target-target yang telah dirancang oleh perusahaan, maka harus di imbangi dengan adanya kemampuan dalam berinteraksi sosial sesama rekan kerja. Jalinan sosial yang dilakukan sesama rekan kerja sangat berpengaruh dalam menjalin komunikasi serta hubungan yang harmonis dalam melakukan kerjasama dalam kerja tim maupun kerja individu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab masing-masing karyawan.

Menurut Soekanto dalam Wahyu dan Nurul (2016) interaksi sosial merupakan hubungan-hubungan sosial yang menyangkut hubungan antar individu, individu dengan kelompok, dan kelompok dengan kelompok. Interaksi sosial akan terjadi jika adanya sebuah kontak sosial dan adanya komunikasi. Interaksi sosial merupakan kunci dari semua kehidupan sosial, oleh karena itu tanpa interaksi sosial, tak akan mungkin ada kehidupan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bersama. Interaksi sosial dapat terjadi bila antara dua individu atau kelompok terdapat kontak sosial dan komunikasi. Kontak sosial merupakan tahap pertama dari terjadinya hubungan sosial, komunikasi merupakan penyampaian suatu informasi dan pemberian tafsiran dan reaksi terhadap informasi yang disampaikan.

Rekan kerja adalah tempat kita berbagi ataupun bertukar pikiran mengenai hal-hal yang harus dikerjakan. Dalam kerjasama tim, interaksi dengan rekan kerja adalah hal yang wajib dibina, karena hal tersebut akan sangat mempengaruhi pikiran serta tindakan dalam menyelesaikan pekerjaan. Menurut Setiadi dalam Anton (2014), mengatakan interaksi adalah proses dimana orang-orang berkomunikasi saling mempengaruhi dalam pikiran dan tindakan.

Menurut Dwilita dalam Yockie Permana (2016), rekan kerja adalah seorang atau sekelompok orang yang bekerja dalam satu organisasi baik bekerja secara individu maupun kelompok, rekan kerja mempunyai peran yang cukup penting dalam pencapaian tujuan perusahaan dan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan lainnya, karena rekan kerja merupakan bagian yang tak terpisahkan dalam hubungan kerja di perusahaan.

Adapun yang dimaksud dengan kemampuan interaksi sosial dalam Al-Qur’an yakni:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُم مِّنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَى وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللهِ أَتْقَاكُمْ إِنَّ اللهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ.

Artinya: "Hai manusia, sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling taqwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal". (QS. Al-Hujurat, 49: 13)

Pada ayat diatas telah dipaparkan bahwa menjalin hubungan satu sama lain diantara sesama manusia sudah menjadi ketetapan dari Allah SWT. Hubungan tersebut dapat terjalin dalam perbedaan gender, suku, bangsa hingga mereka saling mengenal dan menciptakan interaksi sosial yang baik sebagai makhluk ciptaan-Nya yang baik pula.

Fenomena yang sering ditemui oleh penulis di lapangan ialah diantara karyawan baru dengan karyawan lama, sering terjadinya salah komunikasi atau yang lebih dikenal dengan istilah *misscom*. Terjadinya salah komunikasi antar karyawan ini dapat menyebabkan konflik dan tidak adanya kerjasama yang baik sesama karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan serta tanggung jawab bersama dalam mencapai sebuah tujuan serta visi dan misi perusahaan sehingga menciptakan kinerja karyawan yang baik dan ideal. Adapun

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

berdasarkan hasil riset dari Deloitte dalam Indo Telkom, Jakarta menyatakan bahwa sebanyak 87% interaksi sosial antar pegawai menjadi suatu hal yang sangat krusial.

Dibanding dengan perusahaan lainnya, stasiun televisi banyak mempunyai kelebihan. Perusahaan stasiun televisi merupakan perusahaan yang dapat menghasilkan beberapa gabungan gambar dan suara sehingga menghasilkan konten-konten berupa wawasan visual yang berwujud gambar dan juga memiliki kelebihan adanya suara serta *sound effect* yang dapat menjadi suatu yang menarik untuk disimak dan dilihat. Kali ini penulis ingin melakukan penelitian di lokasi stasiun televisi yaitu stasiun TV9 Nusantara di kota Surabaya.

Perkembangan zaman saat ini telah beraneka ragam sistem penyiaran televisi yang tidak hanya dalam rana Nasional, akan tetapi sudah banyak penyiaran televisi dalam rana Lokal pada setiap wilayah. Adapun beberapa TV lokal yang ada di kota Surabaya beserta ciri khasnya, diantaranya: a) SBO TV dengan kultur serta gaya hidup masyarakat kota Surabaya, b) Kompas TV Surabaya dengan tayangan inspiratif yang menekankan pada kekayaan alam, khasanah budaya hingga talenta berprestasi, c) JTV Surabaya memfokuskan pada tayangan lokal dengan karakter khas masyarakat Jawa Timur, d) Arek TV menayangkan program egaliter, berani terbuka, semangat kolegal yang tinggi, e) Surabaya TV menayangkan program berbagai berita dalam rana ekonom bisnis yang informatif serta mendukung pada dunia usaha di Surabaya dan Jawa Timur khususnya, f) TV9 Nusantara Surabaya lebih

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

memfokuskan pada program tayangan televisi bernuansa religi dan menekankan pada program acara yang santun nan menyejukkan. (Wikipedia.org).

Begitu banyak televisi lokal yang terdapat di kota Surabaya, tetapi TV9 Nusantara memiliki keunikan dalam menyajikan program-program tayangan dengan adanya nuansa religi, talkshow religi, sinema religi, dan masih banyak lagi lainnya. Sebagai perusahaan stasiun televisi dan media televisi lokal, TV9 Nusantara lebih menekankan pada identitas perusahaan dengan memberikan informasi kepada pemirsa secara jujur, terpercaya, dan mendakwahkan kebaikan dalam konten Islami. Sedangkan beberapa stasiun televisi lokal lainnya lebih menonjolkan pada tayangan *lifestyle* kekinian dan cenderung lebih menekankan pula pada kultur dari kota Surabaya itu sendiri.

Stasiun TV9 Nusantara adalah stasiun TV lokal yang terletak di kota Surabaya. Stasiun TV ini dimiliki oleh tokoh NU (Nahdhatul Ulama) yang mana didirikan pada tahun 2010. Keistimewaan dari stasiun TV9 ini banyak mengemas program-program dalam menyiarkan konten Islami. Tak kalah menariknya, semakin berkembangnya zaman dalam era globalisasi ini, TV9 telah bergeser menjadi TV komersial yang mana stasiun TV ini menawarkan segudang beraneka ragam program yang disajikan tetapi tetap menjunjung tinggi tradisi kaum Muslim dalam konten Islami, khususnya dalam lingkup kota Surabaya dan sekitarnya. Jarak frekuensi pemancaran siaran TV9 Nusantara ini telah mencakup wilayah Jawa Timur, dan sudah bisa diakses beberapa negeri lainnya dengan menggunakan parabola. Program acara di

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

TV9 Nusantara, diantaranya program kiswah, Shallu Alan Nabi, dialog khusus, rindu mekkah, klinik kesehatan, serba serbi manten, aswaja spot.

Saat ini penulis menyorot TV9 Nusantara sebagai televisi religi pertama yang memiliki posisi tayangan program yang berbeda dari kebanyakan televisi lokal yang ada di kota Surabaya. Adapun pembagian rana yang di fokuskan oleh TV9 Nusantara lebih terfokuskan pada komunitas Nahdiyyin yakni Kalangan Wanita (Muslimat NU), Wanita Muda (Fatayat NU), Pemuda (Gerakan Pemuda Anshor), Pelajar (IPNU dan IPPNU), Pesantren (RMI), Pengelola Pendidikan Formal (LP Ma'arif), Pengurus Takmir Masjid (LTMNU), Seniman Bela Diri (LPS Pagar Nusa), Thoriqoh (Jam'iyyah Thoriqoh An-Nahdiyah), Buruh (SARBUMUSI), Sarjana (ISNU), Profesi Guru (PERGUNU), Seniman dan Budayawan (LESBUMI). (tv9.co.id)

Menurut beberapa sumber dari hasil wawancara pada karyawan magang di TV9 Nusantara (November, 2018) telah memaparkan bahwa di dalam perusahaan stasiun TV9 Nusantara ini juga terdapat beberapa jumlah karyawan yang cukup banyak. Mereka terdiri dari beberapa devisi dan didalamnya mencakup tugas-tugas serta tanggung jawab yang harus dilaksanakan dengan baik agar hasil yang di sajikan dalam siarannya juga baik. Sehingga antar karyawan serta devisi yang ada di dalam struktur organisasi saling berkaitan dalam menyelesaikan tugas. Misalnya, pada bagian produser kepada bagian kameramen yang mana dua bagian tersebut saling berinteraksi dalam mengatur jalannya program acara yang sedang berlangsung. Keterkaitan tersebut yang menyebabkan harus adanya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kekompakan serta interaksi sosial yang baik sehingga tidak adanya salah komunikasi atau konflik antar karyawan ataupun antar devisi. Diutamakan bagi karyawan baru yang mana mereka harus lebih aktif bertanya dan selalu ingin tau perihal uraian tugas dalam devisinya tersebut. Meski telah adanya pengarahan sebelum bertugas, terkadang karyawan baru takut bertanya dalam forum sehingga mereka kebingungan saat bertugas. Karyawan lama (senior) tidak mau tau tentang hal tersebut dikarenakan telah adanya pengarahan dan tawaran pertanyaan sebelumnya, sehingga setelah terjun di lapangan karyawan lama hanya memastikan tugas dan karyawan baru menjalankannya.

Oleh karena itu, penulis lebih menekankan pada kemampuan interaksi sosial sesama rekan kerja dalam kinerja karyawan yang mana hal tersebut sebagai tempat berbagi ataupun bertukar pikiran mengenai segala sesuatu yang harus dikerjakan guna menuju tujuan serta visi dan misi yang sama dalam perusahaan.

B. Rumusan Masalah

Apakah ada hubungan antara kemampuan interaksi sosial sesama rekan kerja dengan kinerja karyawan di TV9 Nusantara Surabaya?

C. Keaslian Penelitian

Setelah mempelajari latar belakang yang telah dipaparkan di atas, dapat disimpulkan bahwa yang di maksud dari pembahasan ini adalah mengkaji hubungan antara kemampuan interaksi sosial sesama rekan kerja dengan kinerja karyawan di TV9 Nusantara Surabaya. Hal ini didukung oleh

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

penelitian sebelumnya yang dapat dijadikan acuan penelitian ini. Berikut adalah acuan penelitian sebelumnya yang dapat dijadikan acuan dalam penelitian ini.

Studi tentang kinerja karyawan ini adalah replikasi dari penelitian yang telah dilakukan oleh Insan Alim (2014) dengan judul Hubungan Konsep Diri dengan Kinerja Karyawan di *Highpoint Serviced Apartment* Surabaya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan rumus SPSS, maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa terdapat hubungan antara konsep diri dengan kinerja karyawan *Highpoint Serviced Apartment* Surabaya, dengan nilai korelasi sebesar 0.357 dan dengan nilai signifikansi sebesar 0.253 (>0.05). Yang berarti terdapat hubungan signifikan antara konsep diri dengan kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat bahwa semakin baik konsep diri maka semakin baik pula kinerja mereka.

Ahmad Insan (2014) melakukan penelitian dengan judul Hubungan Antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan di CV Segar Murni Mojokerto. Hasil penelitian yang diperoleh dalam penelitian ini bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan di CV Segar Murni Mojokerto, dengan nilai korelasi sebesar 0.893 dengan nilai signifikansi atau probabilitas 0.000 ($p > 0.01$).

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Isma (2015) dengan judul Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang Akan Menghadapi Masa Pensiun di Lantamal V Surabaya. Hasil penelitian

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ini menunjukkan adanya hubungan motivasi kerja dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang akan menhadapi pensiun di Lantamal V Surabaya dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0.406 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.010.

Penelitian yang dilakukan oleh Mustika (2016) dengan judul Hubungan Kreativitas dengan Kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan pada para karyawan Hotel Santika Premier Gubeng Surabaya menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kreativitas dengan kinerja. Hal ini dapat dilihat dari taraf kepercayaan sebesar 0.05 (5%, maka dapat diperoleh harga r tabel sebesar 0.142.

Studi tentang kinerja karyawan dapat ditinjau dari beberapa kajian riset sebelumnya, yang telah dilakukan oleh Irda Husni (2014) dengan judul Hubungan Etos Kerja dengan Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Lubuk Sikaping. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapatnya hubungan yang berarti antara etos kerja dengan kinerja karyawan pada taraf signifikan 99% dengan koefisien korelasi 0,35 dan keberartian korelasi 3,61 dengan menggunakan uji t.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Leonando Agusta dan Eddy Madiono Susanto (2013) dengan judul pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan CV Haragon Surabaya, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penelitian ini telah menunjukkan adanya penerimaan terhadap keempat hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini dimana :

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Signifikansi t hitung dari pelatihan (X1) adalah 0.000, telah menunjukkan bahwa pelatihan (X1) berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV Haragon Surabaya. Kuantitas dan kualitas pelatihan yang semakin baik, akan meningkatkan secara signifikansi kinerja karyawan pada CV Haragon Surabaya.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Adisty Herwidaningtyas Soeyitno (2013) tentang hubungan antara persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan partisipatif atasan dengan kinerja karyawan di RS Muji Rahayu Surabaya, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa koefisien korelasi yang positif menunjukkan adanya hubungan positif antara variabel persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan partisipatif atasan dan variable kinerja karyawan. Hal itu menunjukkan bahwa semakin tinggi karyawan mempersepsikan gaya kepemimpinan partisipatif yang digunakan oleh atasan, maka semakin tinggi pula kinerja yang akan dihasilkan oleh para karyawan.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Achmad Suryadi dan Hamim Rosyidi (2013) tentang Kinerja Karyawan ditinjau dari analisis faktor budaya perusahaan, hasil penelitian ini bahwasanya ada pengaruh analisis factor budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Wahana Tata cab. Jemursari Surabaya.

Berdasarkan penelitian Kiki Cahaya Setiawan (2015) tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi PT. Pusri Palembang menunjukkan bahwa hasil nilai koefisien determinasi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sebesar 26,68% menunjukkan besarnya pengaruh secara langsung motivasi kerja terhadap kinerja, sedangkan arah yang positif menunjukkan bahwa karyawan level pelaksana yang memiliki motivasi tinggi, karyawan level pelaksana tersebut akan selalu mencoba melakukan yang terbaik serta bersedia meluangkan waktu dan upaya ekstra untuk melakukan pekerjaannya sehingga akan meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan penelitian dari Annisa Wijayanti dan Supra Wimbarti (2012) tentang Evaluasi dan Pengembangan system penilaian kinerja pada PT.HKS menunjukkan bahwa hasil system penilaian kinerja yang tidak terlaksana dengan baik akan mempengaruhi persepsi karyawan terhadap manfaat dari system itu sendiri.

Dari beberapa riset kajian terdahulu tersebut dapat dilihat perbedaan dan kesamaan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis yakni bisa dilihat dari segi tempat penelitian, objek penelitian, fokus penelitian, dll. Adapun persamaan yang ada yakni keterfokusan terhadap fokus variabel terikat (Y) yakni kinerja karyawan.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kemampuan interaksi sosial sesama rekan kerja dengan kinerja karyawan di TV9 Nusantara Surabaya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

E. Manfaat Penelitian

Dengan dilaksanakan penelitian ini, penulis berharap dari hasil penelitian ini terdapat banyak manfaat dari segi teoritis maupun dari segi praktis.

1. Manfaat Teoritis

   Hasil penelitian ini dapat memberikan hasil penelitian yang dapat dijadikan sumbangsih dalam pengembangan ilmu psikologi khususnya ranah psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan dan karyawan dalam hubungan antara kemampuan interaksi sosial sesama rekan kerja dengan kinerja karyawan. Serta diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai rujukan penelitian selanjutnya dengan tema yang sama.

F. Sistematika Pembahasan

Dalam sistematika pembahasan ini akan diuraikan secara garis besar materi yang dibahas supaya diketahui gambaran mengenai skripsi dan supaya pembahasan skripsi ini lebih sistematis, yaitu sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan, merupakan hal-hal yang berisi serta sifatnya mengatur bentuk isi skripsi mulai dari latar belakang masalah, rumusan masalah, keaslian penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian. Serta sistematika pembahasan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB II Kajian Pustaka, bab ini berisi kajian kedua variabel yakni variabel kemampuan interaksi sosial dan variabel kinerja karyawan, hubungan antara kedua variabel, kerangka teori, dan hipotesis.

BAB III Metode Penelitian, bab ini berisikan variabel dan definisi operasional, populasi dan sampel, teknik penumpulan data, validitas dan reliabilitas dan analisis data.

BAB IV Pembahasan dan Hasil, bab ini berisikan deskripsi subjek, deskripsi dan reliabilitas data, uji prasyarat yakni uji normalitas dan uji linieritas, uji hipotesis, dan pembahasan.

BAB V Penutup, bab ini berisikan kesimpulan dari keseluruhan pembahasan dan saran rekomendasi dari hasil kesimpulan tersebut.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Dewasa ini, istilah kinerja sudah teramat sering kita dengar. Namun setelah kita telaah lebih dalam lagi, terdapat banyak definisi yang telah dipaparkan oleh para ahli.

Istilah kinerja *(performance)* menurut Rue dan Byar dalam Ismail (2010) mengatakan bahwa kinerja adalah sebagai tingkat pencapaian hasil. Menurut Interplan (1999) kinerja adalah berkaitan dengan operasi, aktivitas program dan misi organisasi. Murphy dan Cleveland (1995) mengatakan bahwa kinerja adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan.

Dalam Prawirosentono dalam Mustika (2016) Kinerja merupakan hasil kerja individu atau kelompok yang telah mampu mencapai target yang telah ditentukan oleh suatu organisasi atau perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara resmi, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Pendapat lain dikemukakan oleh Suntoro dalam Ismail (2010) bahwa kinerja *(performance)* adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Selanjutnya dikemukanan pula oleh Gibson dalam Ismail (2010) bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan. Selanjutnya dikatakan pelaksanaan pekerjaan ditentukan oleh interaksi kemampuan dan motivasi.

Menurut Kasmir (2016) menyatakan bahwa dalam kinerja terkandung arti bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Amstrong dan Baron dalam Wayan, dkk (2013) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Secara epistimologi, kinerja berasal dari kata *performance* atau prestasi kerja, sebagaimana dikemukakan oleh Gibson, Ivancevich, dan Donnelly dalam Purnamie (2014) yang menyatakan bahwa *performance* atau prestasi kerja atau kinerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku.

Menurut Mangkunegara dalam Purnamie (2014) mendefinisikan kinerja merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas dari

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

hasil pencapaian seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam kurun waktu yang telah ditetapkan.

Dari beberapa pengertian kinerja diatas, penulis menyimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah penilaian terhadap suatu tanggung jawab yang telah dicapai oleh seseorang atau suatu kelompok dalam mencapai target-target yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu disetiap pelaksanaan pekerjaan yang bisa ditentukan dari hasil keinginan dari perilaku.

2. Dimensi Kinerja

Menurut Hamzah dan Nina dalam Mustika (2016) mengarahkan pada lima dimensi kinerja, yaitu

a) Kualitas kerja
b) Kecepatan/ Ketepatan kerja
c) Inisiatif dalam bekerja
d) Kemampuan kerja
e) Komunikasi.

Menurut Kasmir (2016), terdapat beberapa dimensi kinerja adalah sebagai berikut:

a) Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu aktivitas yang mendekati sempurna.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b) Kuantitas (jumlah)

Dalam pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan cara melihat kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang. Dengan kata lain kuantitas ialah segala produksi yang dihasilkan dan dapat dibuktikan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan.

c) Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit). Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dianggap kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya.

d) Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi anggaran yang sudah dianggarkan.

e) Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya. Oleh karena itu, setiap aktivitas pekerjaan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

memerlukan pengawasan sehingga tidak melenceng dari yang telah ditetapkan.

f) Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kekompakan sesama rekan kerja dan antar pimpinan. Relasi ini sering kali disebut dengan relasi antar individu. Adapun hal yang dapat diukur dalam relasi ini ialah apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik, dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya.

Uno, Lamatenggo (2014) menyebutkan bahwa Dimensi kinerja, diantaranya:

a) Kualitas Kerja

Taraf atau tingkatan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam pengelolaan proses dalam menjalankan tugas-tugasnya hingga dapat mengelola dengan baik.

b) Kecepatan/ Ketepatan Kerja

Ketepatan seseorang dalam menggunakan serta menguasai landasan pekerjaan dalam merencanakan program-program pekerjaan.

c) Inisiatif dalam kerja

Seseorang dapat memimpin serta mengelola interaksi dalam pekerjaan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d) Kemampuan Kerja

Penggunaan serta pemahaman dalam berbagai metode hingga dapat melaksanakan fungsi dan layanan yang tercantum dalam visi misi pekerjaan.

e) Komunikasi

Hubungan interaksi yang dilakukan antar seseorang hingga menghasilkan suatu informasi yang dapat dipahami bersama.

Dari beberapa dimensi kinerja karyawan diatas, penulis menyimpulkan bahwa dimensi kinerja mengarah pada beberapa macam yang akan menjadi arahan tentang pengukuran dalam penelitian ini.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2016), adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku, adalah sebagai berikut:

a) Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki oleh setiap individu dalam mengerjakan suatu tugas. Dengan adanya kemampuan serta keahlian, maka individu tersebut dapat mengerjakan tugasnya dengan benar sesuai arahan yang telah ditetapkan.

b) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seorang individu yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan dengan baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c) Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuan.

d) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda antara satu dengan yang lainnya.

e) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

f) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengolah, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

g) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan karyawannya.

h) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan atau norma tersebut mengarahkan pada hal-hal yang berlaku dan dapat diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

i) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

j) Lingkungan kerja

Merupakan situasi atau kondisi disekitar kawasan tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

k) Loyalitas

Merupakan kekonsistenan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kekonsistenan ini ditunjukkan dengan terus bekerja secara sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

l) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya, atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat.

m) Disipilin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan.

Menurut Steers dalam Mustika (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

a) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja
b) Kejelasan dan penerimaan atau penjelasan peran seorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
c) Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku.

Menurut Hennry Simamora dalam Anwar (2005), kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

a) Faktor individual yang terdiri dari:
   1) Kemampuan dan keahlian
   2) Latar belakang
   3) Demografi
b) Faktor psikologis yang terdiri dari:
   1) Persepsi
   2) *Attitude*
   3) *Personality*
   4) Pembelajaran
   5) Motivasi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c) Faktor organisasi yang terdiri dari:

1) Sumber daya

2) Kepemimpinan

3) Penghargaan

4) Struktur

5) *Job design*

Menurut Mangkunegara (2005), Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja individu ini akan tercapai apabila didukung oleh atribut individu, upaya kerja (*work effort*) dan dukungan organisasi.

Dengan kata lain menurut Mangkunegara (2005), kinerja individu adalah hasil:

a) Atribut individu, yang menentukan kapasitas untuk mengerjakan sesuatu. Atribut individu meliputi faktor individu (kemampuan dan keahlian, latar belakang serta demografi) dan faktor psikologis meliputi persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran, dan motivasi.

b) Upaya kerja (*work effort*), yang membentuk keinginan untuk mencapai sesuatu.

c) Dukungan organisasi, yang memberikan kesempatan untuk berbuat sesuatu. Dukungan organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, lingkungan kerja, struktur organisasi dan *job design.*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4. Penilaian Kinerja

Menurut Kasmir (2016), penilaian kinerja merupakan suatu system yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Penilaian kinerja merupakan suatu pedoman yang diharapkan dapat menunjukkan prestasi kerja para karyawan secara rutin dan teratur. Sehingga dapat memberi manfaat bagi pemberian kompensasi dan pengembangan karir karyawan.

Sedangkan menurut Uno, Lamatenggo (2014) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah tahapan dalam menentukan seberapa baik karyawan melaksanakan tugas mereka. Sementara itu Suprihanto dalam Uno Lamatenggo (2014) menyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan. Sedangkan evaluasi adalah proses penilaian sejak pemberian, pengumpulan, dan pemberian data (informasi) kepada pengambilan keputusan yang akan dipakai untuk pertimbangan apakah program perlu diperbaiki, diteruskan, atau diberhentikan.

5. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Kasmir (2016) bagi perusahaan penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan, antara lain:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a) Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan

Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan artinya dengan melakukan penilaian teradap kinerja, maka manajemen karyawan akan mengetahui dimana kelemahan karyawan dan system yang digunakan.

b) Keputusan penempatan

Bagi karyawan yang telah dinilai kinerjanya ternyata kurang mampu untuk menempati posisinya sekarang, maka perlu dipindahkan ke unit atau bagian lainnya. Sebaliknya bagi mereka yang memiliki kinerja yang baik perlu diperhatikan agar kinerjanya tidak menurun dan tetap mempertahankan kinerja sembari menunggu kebijakan perusahaan selanjutnya.

c) Perencanaan dan pengembangan karier

Hasil penilaian kinerja digunakan untuk menentukan jenjang karir seseorang. Artinya mereka yang mengalami peningkatan kinerja maka akan dilakukan promosi jabatan atau kepangkatan sesuai dengan peraturan perusahaan. Demikian pula sebaliknya, bagi karyawan yang hasil penilaian kinerjanya terus memburuk, tentu akan mendapatkan misalnya penurunan karir atau demosi.

d) Kebutuhan latihan dan pengembangan

Tujuan kinerja untuk kebutuhan pelatihan dan pengembangan maksudnya adalah bagi karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian yang kurang, perlu diberikan pelatihan, agar mampu meningkatkan kinerjanya. Tujuannya pelatihan adalah untuk

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mendongkrak kinerja karyawan agar lebih baik. Demikian pula dengan pengembangan karyawan memiliki arti penting bagi karyawan guna menambah pengetahuan dan keahlian.

e) Penyesuaian kompensasi

Artinya hasil penelitian kinerja digunakan untuk kepentingan penyesuaian kompensasi adalah bagi mereka yang kinerjanya meningkat maka akan ada penyesuaian kompensasi. Penyesuaian kompensasi dilakukan apakah dengan meningkatkan gaji pokok, bonus, insentif, tunjangan atau kesejahteraan lainnya sesuai dengan jenjang kinerjanya yang diperoleh.

f) Inventori kompensasi pegawai

Dengan dilakukan penilaian kinerja terhadap seluruh karyawan untuk beberapa periode, maka perusahaan memiliki simpanan data karyawan. Data-data dan informasi ini merupakan data dan informasi mengenai kompetensi, *skill*, bakat, potensi seluruh karyawan. Artinya perusahaan memiliki peta tentang kekuatan dan kelemahan karyawannya.

g) Kesempatan kerja adil

Dengan melakukan system kinerja yang baik akan memberikan rasa keadilan bagi seluruh karyawan. Artinya bagi mereka yang memiliki kinerja baik, akan memperoleh balas jasa atas jerih payahnya meningkatkan kinerja. Sebaliknya bagi mereka yang kinerjanya menurun atau kurang baik akan menerima dengan lapang dada dan tidak perlu melakukan hal-hal yang tidak perlu.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

h) Komunikasi efektif antara atasan bawahan

Hasil penilaian kinerja juga digunakan untuk mengukur efektivitas komunikasi antara atasan dengan bawahan. Atasan akan dapat mengoreksi bagaimana seharusnya melakukan komunikasi yang baik terhadap bawahan satu persatu. Dengan komunikasi yang seharusnya dilakukan, maka tentu akan memberikan pengaruh terhadap kinerja seseorang.

i) Budaya kerja

Artinya dengan ada penilaian kinerja maka akan terciptanya budaya yang menghargai kualitas kerja. Karyawan tidak dapat bekerja dengan seenaknya, akan tetapi harus berusaha meningkatkan kinerjanya. Dengan kata lain kinerja dapat mengubah budaya kerja kearah penghargaan kualitas dan produktivitas kerja juga dapat mengubah budaya kerja karyawan.

j) Menerapkan sanksi

Di samping memberikan berbagai keuntungan bagi karyawan, penilaian kinerja juga merupakan sarana untuk memberikan hukuman atas kinerja karyawan yang menurun. Besarnya hukuman atau sanksi yang diterima tergantung dari tingkat kinerja telah diterima karyawan.

Adapula menurut Noor Fuad dalam Uno, Lamatenggo (2014) mengemukakan, tujuan evaluasi kinerja adalah untuk menyediakan pengetahuan dan keahlian dalam membangun system penilaian kinerja dan penerapan system imbal jasa, untuk memotivasi pekerjaan yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

berhubungan dengan dukungan dalam meningkatkan kapabilitas dan pertumbuhan.

Sementara itu, Gomes dalam Uno, Lamatenggo (2014) juga menyatakan tujuan evaluasi kinerja secara umum, dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu untuk menilai kinerja sebelumnya dan untuk memotivasikan perbaikan kinerja pada waktu yang akan datang.

Dari beberapa pendapat yang telah dipaparkan diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa tujuan utama evaluasi kinerja adalah untuk mendapatkan data yang lebih valid mengenai perkembangan kinerja seseorang dalam kurun waktu tertentu.

B. Kemampuan Interaksi Sosial

1. Pengertian Kemampuan Interaksi Sosial

Menurut Soelaiman dalam Dony, dkk (2015) menyatakan bahwa kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental maupun fisik.

Menurut Soekanto dalam Ratih, dkk (2015) mengemukakan bahwa syarat terjadinya interaksi sosial adalah kontak sosial dan komunikasi. Dengan adanya kontak sosial dan komunikasi yang baik akan menciptakan hubungan yang baik pula.

Kemampuan adalah kapasitas seseorang guna melakukan berbagai macam kegiatan dalam suatu pekerjaan. Kemampuan adalah kategori aktifitas terbaru yang dapat dilakukan oleh seseorang (Wikipedia.org).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Menurut Soerjono (2005) Interaksi sosial merupakan hubungan sosial yang dapat berubah hubungan antar perorangan, antar kelompok manusia, ataupun antara perorangan dengan kelompok manusia.

Basrowi (2005) mengungkapkan Interaksi sosial adalah hubungan yang dapat berubah antar perorangan, antar kelompok, ataupun antar orang dengan kelompok. Wujudnya tidak hanya bersifat kerjasama, tetapi juga dapat membentuk sebuah persaingan, pertikaian dan sejenisnya.

Menurut Elly, dkk (2006) menyatakan Interaksi adalah proses dimana para manusia dapat saling memberikan pengaruh dalam pikiran dan tingkah laku. Seperti yang telah diketahui, bahwa manusia dalam menjalankan rutinitas tidak lepas dari hubungan antar manusia lainnya.

Menurut Setiadi dalam Anton (2014) mengatakan interaksi adalah proses dimana orang-orang berkomunikasi saling mempengaruhi dalam pikiran dan tindakan.

Menurut Chaplin dalam Bimo (2011) interaksi sosial merupakan hubungan sosial antara individu yang satu dengan yang lain, yang saling mempengaruhi satu dengan yang lainnya.

Dari berbagai pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan interaksi sosial yakni kesanggupan individu untuk saling berhubungan dan bekerja sama dengan individu lain maupun kelompok, dimana perilaku individu yang satu dapat mempengaruhi, mengubah, atau memperbaiki perilaku individu lain atau sebaliknya, sehingga terdapat adanya hubungan yang saling timbal balik.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Faktor-faktor Kemampuan Interaksi Sosial

Menurut Syahrial Syarbaini (2013) faktor-faktor yang mempengaruhi interaksi sosial, ialah:

a) Faktor Imitasi

Imitasi adalah suatu tindakan meniru orang lain yang dilakukan dalam bermacam-macam bentuk, seperti gaya bicara, tingkah laku, adat, dan kebiasaan, pola pikir serta apa saja yang dimiliki atau dilakukan oleh seseorang.

b) Faktor Sugesti

Sugesti ialah sesuatu yang muncul ketika si penerima sedang dalam kondisi yang tidak netral sehingga tidak dapat berpikir rasional. Pada umumnya sugesti berasal dari orang yang mempunyai wibawa karismatik, memiliki kedudukan tinggi, dari kelompok mayoritas kepada minoritas.

c) Faktor Identifikasi

Identifikasi merupakan kecenderungan seseorang untuk menjadi sama dengan pihak lain, sifatnya lebih mendalam dari imitasi karena membentuk kepribadian seseorang. Proses identifikasi bisa berlangsung secara sengaja dan tidak sengaja.

d) Faktor Simpati

Simpati merupakan suatu proses dimana seseorang merasa tertarik kepada pihak lain, contohnya ketika ada tetangga yang berusaha

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

membantu, simpati lebih banyak terlihat pada hubungan sebaya dan lain-lain.

e) Faktor Empati

Empati merupakan simpati mendalam yang dapat mempengaruhi kejiwaan dan fisik seseorang, seperti seorang ibu akan merasa kesepian ketika anaknya yang bersekolah diluar kota, ia rindu memikirkan anaknya sehingga ia jatuh sakit.

Adapun menurut Soekanto (2007) berlangsungnya suatu proses interaksi didasarkan pada berbagai faktor, diantaranya faktor imitasi, sugesti, identifikasi, dan simpati.

a) Faktor Imitasi

Faktor imitasi mempunyai peranan penting yakni imitasi dapat mendorong seseorang untuk mematuhi kaidah-kaidah dan nilai-nilai yang berlaku.

b) Faktor Sugesti

Faktor sugesti berlangsung apabila seseorang memberi suatu pandangan atau sesuatu sikap yang berasal dari dirinya yang kemudian diterima oleh pihak lain.

c) Faktor Idetifikasi

Identifikasi merupakan kecenderungan-kecenderungan atau keinginan-keinginan dalam diri seseorang untuk menjadi sama dengan pihak lain. Identifikasi sifatnya lebih mendalam daripada imitasi, karena kepribadian seseorang dapat dibentuk atas dasar proses ini.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d) Faktor Simpati

Simpati merupakan suatu proses dimana seseorang merasa tertarik pada pihak lain. Didalam proses ini perasaan memegang peranan yang sangat penting, walaupun dorongan utama pada simpati adalah keinginan untuk memahami pihak lain dan untuk bekerjasama dengannya.

Dari sekian faktor yang ada dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor dari interaksi sosial yakni adanya sikap meniru, dampak, dorongan serta perasaan tertarik terhadap orang lain. Sehingga menimbulkan hubungan tingkah laku yang sama.

3. Bentuk-bentuk Interaksi Sosial

Beberapa bentuk Interaksi Sosial menurut Merton Deuttah dalam Difa (2016) bahwa didalam interaksi sosial juga memiliki bentuk-bentuk tertentu dengan bentuk kelompok, yakni:

a) Kerjasama, dimana kerjasama diartikan dengan terpusatnya berbagai usaha secara langsung untuk tujuan terpisah. Dimana interaksi sosisal juga merupakan suatu tujuan kelompok yang berkaitan erat antara tujuan satu anggota kelompok dengan tujuan anggota kelompok lainnya atau tujuan kelompok secara keseluruhan, sehingga seorang individu dapat mencapai tujuan bila individu lain juga mencapai tujuan.

b) Persaingan, suatu bentuk interaksi sosial dimana seorang individu dapat mencapai tujuan sehingga individu lain akan terpengaruh dalam mencapai tujuan tersebut.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Menurut Gillin dan Gillin dalam Syarbaini (2013), ada dua macam proses sosial yang timbul sebagai akibat adanya interaksi sosial, yakni:

a) Proses sosial assosiatif yaitu suatu proses sosial yang mengindikasikan adanya gerak pendekatan atau penyatuan. Bentuk-bentuk khusus proses sosial yang assosiatif adalah koperasi, akomodasi, asimilasi dan akulturasi.

1) Kerja Sama (koperasi)

Kebiasaan kerjasama timbul karena orientasi orang terhadap kelompoknya, maka harus ada kondisi pembagian kerja yang serasi dan imbalan yang jelas.

Ada tiga bentuk kerja sama, yaitu: pertama, *Bargaining* yaitu pelaksanaan perjanjian mengenai pertukaran barang dan jasa antar dua organisasi. Kedua, *Cooperation* yaitu proses penerimaan unsur baru dalam kepemimpinan suatu organisasi guna menghindari goncangan stabilitas organisasi tersebut (saling mendukung). Ketiga, *Coalition* yaitu kombinasi dari dua organisasi yang mempunyai tujuan sama sehingga bersifat kooperatif. Jika kerja sama itu berdasarkan bagi hasil, disebut *joint-venture*.

2) Akomodasi

Akomodasi merupakan suatu cara untuk menyelesaikan pertentangan tanpa menghancurkan pihak lawan, sehingga lawan tersebut kehilangan kepribadiannya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Adapun bentuk-bentuk akomodasi sebagai proses adalah:

i. *Coercion,* akomodasi yang di laksanakan karena paksaan, misalnya perbudakan dalam masyarakat.
ii. *Compromise,* suatu pihak bersikap untuk bersedia merasakan dan mengerti keadaan pihak lainnya dan sebaliknya, misalnya berapa partai politik sadar bahwa mereka mempunyai kekuatan yang sama dalam suatu pemilihan umum.
iii. *Arbritration,* suatu cara untuk mencapai compromise jika pihak-pihak yang berhadapan tidak sanggup mencapainya sendiri.
iv. *Mediation,* melibatkan pihak ketiga dalam menyelesaikan masalah secara damai dalam peranannya sebagai mediator.
v. *Conciliation,* suatu usaha mempertemukan keinginan-keinginan pihak-pihak yang berselisih bagi tercapainya tujuan bersama.
vi. *Toleration,* suatu bentuk akomodasi tanpa persetujuan formal bentuknya, didasari oleh watak manusia yang tidak berkeinginan munculnya konflik.
vii. *Stalemate,* karena pihak-pihak berkekuatan seimbang sehingga berhenti pada suatu titik tertentu dalam melakukan pertentangan.
viii. *Adjudication,* penyelesaian perkara di pengadilan.

3) Asimilasi dan Akulturasi

Proses asimilasi ditandai adanya usaha-usaha mengurangi berbagai perbedaan yang terdapat antara orang perorangan atau kelompok - kelompok manusia dan juga meliputi usaha-usaha untuk

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mempertinggi kesatuan, tindak, sikap-sikap dan proses-proses mental dengan memperhatikan kepentingan-kepentingan dan tujuan-tujuan bersama.

Apabila asimilasi antara dua kelompok sosial yang berbeda budaya berlangsung sedemikian rupa sehingga saling menerima unsur budaya lainnya menjadi adat istiadat baru, keadaan ini disebut akulturasi. Jadi dalam akulturasi, unsur budaya lain masuk atau diterima menjadi seolah-olah milik sendiri atau budaya sendiri.

b) Proses sosial dissosiatif yaitu proses sosial yang mengindikasikan pada gerak ke arah perpecahan. Bentuk-bentuk khusus proses sosial yang dissosiatif adalah kompetisi, konflik dan kontravensi.

1) Persaingan (*Competition*)

Persaingan merupakan proses sosial, dimana seseorang atau kelompok sosial bersaing memperebutkan nilai atau keuntungan bidang kehidupan melalui cara-cara menarik perhatian publik.

2) Pertikaian (*Conflict*)

Pertikaian merupakan proses sosial dimana seseorang atau kelompok sosial berusaha memenuhi tujuannya dengan jalan menantang lawannya dengan ancaman atau kekerasan.

3) Kontravensi

Kontravensi berasal dari kata lain, yakni *conta* dan *venire*, yang berarti menghalangi atau menantang. Dalam hal ini mengandung makna usaha untuk menghalangi pihak lain mencapai tujuan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Adapun Gillin dan Gillin dalam Soekanto (2007) pernah mengadakan penggolongan yang lebih luas lagi. Terdapat beberapa pendapat dari tiga tokoh dan menurut mereka ada berbagai macam proses sosial yang timbul sebagai akibat adanya interaksi sosial, diantaranya sebagai berikut:

Tabel 1
Bentuk Interaksi Sosial

Gillin dan Gillin	Kimball Young	Tomatsu Shibutani
	Bentuk Interaksi adalah	
1. Proses yang asosiatif (akomodasi, asimilasi, dan akulturasi); 2. Proses yang disosiatif (persaingan, pertentangan).	1. Oposisi (persaingan dan pertentangan); 2. Kerjasama yang menghasilkan akomodasi; 3. Diferensiasi (tiap individu mempunyai hak dan kewajiban atas dasar perbedaan usia, seks, dan pekerjaan).	1. Akomodasi dalam situasi rutin; 2. Ekspresi pertemuan dan anjuran; 3. Interaksi strategis dalam pertentangan; 4. Pengembangan perilaku massa.

Dari banyaknya pendapat para tokoh, Soekanto (2007) menyimpulkan bahwa bentuk-bentuk interaksi sosial adalah kerja sama *(Cooperation)*, persaingan *(Competition)*, akomodasi *(Accomodation)*, dan bahkan dapat juga berbentuk pertentangan atau pertikaian *(Conflict).*

C. Hubungan Antara Kemampuan Interaksi Sosial Sesama Rekan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Gibson dalam Ismail (2010) mendefinisikan kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Selanjutnya dikatakan pelaksanaan pekerjaan ditentukan oleh interaksi kemampuan dan motivasi. Suntoro dalam Ismail (2010) juga mendefinisikan bahwa kinerja (*performance)* adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2016) yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja.

Menurut Merton Deuttah dalam Difa (2016) menyebutkan bahwa bentuk hubungan interaksi sosial terbagi atas kerjasama dan persaingan. Teori tersebut memfokuskan bahwa kemampuan interaksi sosial erat kaitannya dengan kinerja sebab dalam mewujudkan kinerja dibutuhkan interaksi sosial yang baik antar karyawan.

D. Kerangka Teoritik

Sulistiyani dalam Merta menyatakan kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Hamzah dan Nina dalam Mustika (2016) Kinerja adalah hasil dari pekerjaan atau tugas yang diberikan kepadanya, dibandingkan dengan ukuran

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

atau standar yang telah diberikan kepadanya yang ditunjukkan melalui kualitas kerja, kecepatan/ ketepatan kerja, inisiatif dalam bekerja, kemampuan kerja dan komunikasi.

Menurut Simamora (1995), Gibson (2000), dan As'ad (2002) dalam M. syamsul Ma'arif, dkk (2013), variabel yang mempengaruhi kinerja dikelompokkan menjadi faktor individu, faktor psikologis, dan faktor organisasi. Variabel faktor individu meliputi kemampuan, keterampilan, latar belakang, dan demografis merupakan faktor utama yang mempengaruhi perilaku dan kinerja individu/ pegawai. Variabel faktor psikologi yang terdiri dari sub variabel persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi, dan kepuasan kerja. Variabel faktor organisasi digolongkan dalam sub variabel sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan serta sistem pengawasan dan karir.

Prawirosentono dalam Mustika (2016) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah efektifitas dan efisiensi, otoritas (wewenang), disiplin, inisiatif.

Kasmir (2016) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku yakni kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disipilin kerja.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Hamzah dan Nina dalam Mustika (2016) mengarahkan pada lima dimensi kinerja, yaitu kualitas kerja, kecepatan/ ketepatan kerja, inisiatif dalam bekerja, kemampuan kerja, komunikasi.

Menurut Mathis Jacson dalam Mustika (2016) menjelaskan bahwa metode penilaian kinerja bisa dilakukan dengan metode penilaian kinerja yakni menggunakan skala penilaian grafis dan *checklist*, metode komparatif, metode perilaku/ tujuan dan penilaian kinerja dapat dilakukan oleh supervisor, karyawan menilai atasannya, menilai tim/ rekan kerja, menilai diri sendiri, penilaian dari luar serta penilaian dari multisumber/ umpan balik 360°.

Menurut Merton Deuttah dalam Difa (2016) mengarahkan pada bentuk yang terdiri atas dua dimensi kelompok kemampuan interaksi sosial yakni kerjasama dan persaingan.

Menurut Merton Deuttah dalam Difa (2016) dimana dalam kerjasama tersebut berkaitan erat dengan hubungan antar individu, individu dapat mencapai tujuan apabila individu lain telah mencapai tujuannya. Searah dengan persaingan, dimana individu dapat mencapai tujuannya jika individu lainnya terpengaruh dalam mencapai tujuan tersebut.

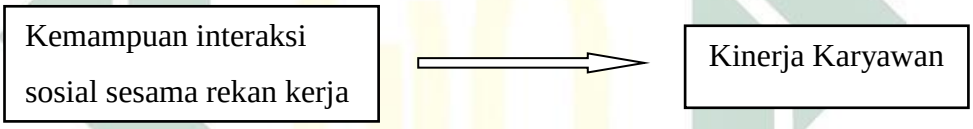
Menurut Chaplin dalam Astri, dkk bahwa interaksi antar karyawan juga dapat memicu kinerja yang baik. Karena interaksi adalah suatu pertalian sosial antar individu, sehingga individu yang bersangkutan saling mempengaruhi satu sama lainnya. Sehingga dalam menyelesaikan pekerjaan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dengan hasil yang baik, maka perlu adanya kemampuan interaksi sosial sesama rekan kerja yang baik agar kerja pun nyaman.

Menurut Homans dalam Allen dan Barbara (1971) menunjukkan bahwa keterampilan interaksi sosial yakni hubungan antara satu individu dengan individu lainnya, kelompok dengan kelompok lainnya dan yang lain mewakili upaya sosialisasi manusia secara alami dalam mencapai keterampilan interaksi sosial.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat dibentuk bagan yang menunjukkan hubungan antara kemampuan interaksi sosial sesama rekan kerja dengan kinerja karyawan:



Gambar 1
Hubungan Antar Variabel

E. Hipotesis

Menurut Soeratno (1988), Hipotesis berasal dari kata hipo (*hypo*) dan tesis (*thesis*). Hipo berarti kurang dan tesa berarti pendapat. Jadi hipotesis adalah suatu pendapat atau kesimpulan yang sifatnya sementara, belum benar-benar berstatus sebagai tesis. Sifat sementara hipotesis ini mempunyai arti bahwa suatu hipotesis dapat diubah atau diganti dengan hipotesis lain yang lebih tepat.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Hipotesis dalam penelitian ini ialah ada hubungan antara kemampuan interaksi sosial sesama rekan kerja dengan kinerja karyawan di TV9 Nusantara Surabaya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan prosedur atau langkah-langkah sistematik dalam mendapatkan pengetahuan atau ilmu, atau dengan kata lain metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan informasi dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Haddy, 2017: 8).

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian kuantitatif. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian korelasional. Menurut Nana Sudjana dan Ibrahim (2007) mendefinisikan metode penelitian korelasional yaitu hubungan antara dua variabel atau lebih untuk mengetahui sejauh mana hasil dari perubahan hubungan antara satu variabel dengan perubahan variabel lainnya.

A. Variabel dan Definisi Operasional

1. Identifikasi Variabel

Sugiyono (2007) mendefinisikan bahwa variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga didapatkan pengetahuan serta informasi dari hal tersebut, dan peneliti dapat menarik kesimpulan dari informasi yang ada di lapangan.

Pada penelitian ini telah ditentukan dua variable, yakni variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas (X) yaitu kemampuan interaksi sosial sesama rekan kerja. Variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan suatu pengertian yang menjadikan variabel-variabel yang sedang diteliti menjadi bersifat operasional dalam kaitannya dengan proses pengukuran variabel-variabel tersebut. Definisi operasional memungkinkan sebuah konsep yang bersifat abstrak dijadikan suatu yang operasional sehingga memudahkan peneliti dalam melakukan pengukuran (Jonathan, 2006).

Berikut adalah definisi operasional pada penelitian ini:

a) Kemampuan Interaksi Sosial

Kemampuan interaksi sosial didefinisikan sebagai kemampuan seseorang dalam menjalin hubungan antar seseorang atau lebih hingga saling mempengaruhi dan saling terjalin interaksi sosial bersama serta kesanggupan individu untuk saling berhubungan dan bekerja sama dengan individu lain maupun kelompok, dimana perilaku individu yang satu dapat mempengaruhi, mengubah, atau memperbaiki perilaku individu lain atau sebaliknya, sehingga terdapat adanya hubungan yang saling timbal balik.

Variabel ini telah diukur dengan skala yang telah diadaptasi dari penelitian yang telah dilakukan oleh Difa Alif (2016) mengenai interaksi sosial. Alat ukur ini mengukur skala interaksi sosial yang terdiri dari dua dimensi yakni kerjasama dan persaingan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b) Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil pekerjaan yang dapat mempengaruhi aktivitas yang dilakukan hingga mencapai tujuan, kepuasan, serta dapat memberikan kontribusi kepada perusahaan.

Variabel ini telah diukur dengan skala yang telah diadaptasi dari penelitian Mustika (2016) mengenai kinerja karyawan. Alat ukur yang digunakan dalam skala ini terdapat lima aspek yakni kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Bohar Soeharto dalam Mahi (2011) mendefinisikan populasi adalah keseluruhan objek penelitian, mungkin berupa manusia, gejala-gejala, benda-benda, pola sikap, tingkah laku, dan lain sebagainya yang menjadi objek penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan TV9 Nusantara kota Surabaya. Yang mana populasi dari penelitian ini merupakan orang-orang yang tercantum sebagai karyawan dari TV9 Nusantara kota Surabaya. Adapun data yang telah diberikan oleh pihak TV9 Nusantara kota Surabaya diketahui banyaknya karyawan TV9 Nusantara kota Surabaya sejumlah 75 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2012).

Menurut Arikunto (2002) bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti, kemudian apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika, jumlah lebih dari 100 orang maka dapat diambil antara 10 - 15 % atau 20 – 25 %.

Dengan begitu sesuai menurut Arikunto (2002), jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 75 karyawan dan jika subjek kurang dari 100. Maka, semua karyawan di TV9 Nusantara akan dijadikan sampel penelitian sehingga menjadi penelitian populasi.

C. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Arikunto (2010), Teknik pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likert.* Pada skala likert terdapat pernyataan-pernyataan yang terdiri dari dua jenis, yaitu pernyataan *favorable* dan pernyataan *unfavorable.* Pernyataan *favorable* ialah pernyataan yang mendukung atau memihak pada objek sikap dan *unfavorable* ialah pernyataan yang tidak mendukung atau tidak memihak pada objek sikap. Menurut Sri Kumalaningsih (2012), skala ini untuk mengukur atribut

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

seseorang atau sekelompok dan jawaban yang diberikan dari sangat positif sampai sangat negatif.

Menurut Sugiyono (2010), skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Menurut Hadi (1991), modifikasi terhadap skala *likert* dimaksudkan untuk menghilangkan kelemahan yang terkandung oleh skala lima tingkat dengan beberapa alasan, yakni kategori tersebut memiliki arti ganda, tersedianya jawaban di tengah menjadikan responden cenderung menjawab dengan jawaban tengah, dan maksud dari kategori SS-S-TS-STS ialah agar dapat melihat kecenderungan responden dengan jawaban kearah setuju atau kearah tidak setuju.

Maka dalam penelitian ini, peneliti menggunakan empat jawaban alternatif, yakni sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS).

Pada skala ini subjek diminta untuk memiliki 4 jawaban alternatif, yaitu:

Tabel 2
Jawaban Alternatif

Jawaban Alternatif	**Positif** ***(Favorable)***	**Negatif** ***(Unfavorable)***
Sangat Setuju (SS)	4	1
Setuju (S)	3	2
Tidak Setuju (TS)	2	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

1. Skala Kemampuan Interaksi Sosial

Pada skala kemampuan interaksi sosial, telah diadaptasi dari penelitian yang telah dilakukan oleh Difa Alif (2016). Adapun penelitian

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tersebut dilakukan pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Perhubungan dan Komunikasi Informatika Kabupaten Pamekasan. Sampel yang di ambil sebanyak 200 karyawan dari 340 karyawan yang terdiri dari 62 karyawan wanita dan 278 karyawan laki-laki. Nilai reliabilitas pada penelitian ini sebesar 0.943 yang berarti skala ini memiliki tingkat reliabilitas yang baik (Azwar, 2015). Variabel ini telah di ukur dengan menggunakan skala kemampuan interaksi sosial dengan jumlah 20 aitem pernyataan.

Tabel 3

***Blueprint* skala Kemampuan Interaksi Sosial dilakukan oleh Difa Alif (2016)**

No	Dimensi	Indikator	No. Aitem		Jumlah
			Favorable	*Unfavorable*	
1	kerjasama	Mampu bekerjasama dalam kelompok. Berfikir untuk kepentingan kelompok. Bertukar pendapat dengan teman untuk menyelesaikan pendapat.	3, 7,12, 1, 10	16, 20, 4, 9, 6	10
2	Persaingan	Menjadi yang terbaik Mengerjakan tugas mandiri	15, 19, 5, 8, 14	2, 13, 11, 18, 17	10
		Jumlah	**10**	**10**	**20**

2. Skala Kinerja Karyawan

Pada skala kinerja karyawan, telah diadaptasi dari penelitian yang telah dilakukan oleh Mustika (2016), dalam penelitian tersebut jumlah

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan yang bekerja di Hotel Santika Premier Gubeng Surabaya dengan jumlah 106 orang. Nilai reliabilitas pada penelitian ini sebesar 0.887 yang berarti skala ini memiliki tingkat reliabilitas yang baik (Azwar, 2015). Variabel ini telah diukur dengan menggunakan skala kinerja karyawan dengan jumlah 23 aitem pernyataan.

Tabel 4
***Blueprint* skala kinerja karyawan dilakukan oleh Mustika (2016)**

No	Dimensi	Indikator	No. Aitem		Jumlah
			Favorable	*Unfavorable*	
1	Kualitas Kerja	Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya. Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan. Tanggung jawab yang dimiliki. Kesesuaian hasil kerja dengan tujuan organisasi	5, 15	20	3
2	Ketepatan Waktu	Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas. Perencanaan dalam melakukan pekerjaan. Ketepatan rencana kerja dengan hasil kerja.	1, 6, 16	10, 19	5
3	Inisiatif	Pemberian ide/ gagasan dalam berorganisasi. Tindakan yang dilakukan untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi.	2, 7	11, 14	4
4	Kemampuan	Keterampilan yang dimiliki. Kemauan dan kemampuan memanfaatkan sumber daya atau potensi.	3, 8, 18	12, 22	5
5	Komunikasi	Komunikasi di organisasi. Relasi dan kerjasama dalam melaksanakan tugas.	4, 9, 13	17, 21, 23	6
		Jumlah	**13**	**10**	**23**

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

D. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Validitas atau tingkat ketepatan adalah tingkat kemampuan instrument penelitian untuk mengungkapkan data sesuai dengan masalah yang hendak diungkapkannya (Nawawi dan Martini, 1995). Adapun menurut Azwar (2012) pengukuran dikatakan memiliki validitas tinggi apabila menghasilkan data yang akurat dan dapat memberikan gambaran mengenai variabel yang diukur seperti tujuan pengukuran yang akan dituju dalam penelitian.

Keseluruhan dari skala yang digunakan dalam penelitian ini merupakan hasil adaptasi dari penelitian sebelumnya, yakni dari variabel kinerja karyawan diperoleh hasil aitem yang valid dari hasil adaptasi pada masing-masing dimensi adalah sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Validitas Skala Kinerja Karyawan

Variabel	Dimensi	No. Aitem		Jumlah
		Favorable	***Unfavorable***	
Kinerja Karyawan	Kualitas Kerja	5, 15	20	3
	Kecepatan Kerja/ Ketepatan Kerja	1,6, 16	10, 19	5
	Inisiatif dalam Bekerja	2, 7	11, 14	4
	Kemampuan Kerja	3, 8, 18	12, 22	5
	Komunikasi	4, 9, 13	17, 21, 23	6
	Jumlah	**13**	**10**	**23**

Dari tabel tersebut diketahui bahwa skala dimensi kinerja karyawan terpilih dari semua aitem.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sedangkan dari variabel kemampuan interaksi sosial diperoleh hasil aitem yang valid dari hasil adaptasi pada masing-masing bentuk kelompok adalah sebagai berikut:

Tabel 6.
Hasil Uji Validitas Skala Kemampuan Interaksi Sosial

Variabel	Dimensi	No. Aitem		Jumlah
		Favorable	***unfavorable***	
Kemampuan Interaksi Sosial	Kerjasama	3, 7, 12, 1, 10	16, 20, 4, 9, 6	10
	Persaingan	15, 19, 5, 8, 14	2, 13, 11, 18, 17	10
Jumlah		**10**	**10**	**20**

Dari tabel tersebut diketahui bahwa skala dimensi kemampuan interaksi sosial terpilih dari semua aitem.

2. Reliabilitas

Menurut Nawawi dan Martini (1995) mengatakan Reliabilitas atau tingkat ketetapan (*consistency* atau keajegan) adalah tingkat kemampuan instrument penelitian untuk mengumpulkan data secara tetap dari sekelompok individu. Adapun menurut Azwar (2012) hasil suatu pengukuran akan dapat dipercaya hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah.

Pengujian reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan koefisien reliabilitas *alpha cronbach*. Koefisien reliabilitas (rxx) berada dalam rentang angka dari 0 sampai dengan 1.00. Apabila koefisien reliabilitas semakin tinggi (mendekati angka 1.00) berarti

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pengukuran semakin reliabel. Sebaliknya, jika koefisien reliabilitas semakin rendah (mendekati angka 0.00) berarti pengukuran semakin tidak reliabel (Arikunto, 2010). Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan aplikasi *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) *for Windows* versi 16.00.

Hasil uji reliabilitas pada skala kinerja karyawan diperoleh hasil reliabilitas sebesar 0.866 sehingga dapat dikatakan bahwa skala kinerja karyawan ini mempunyai reliabilitas yang tergolong tinggi.

Adapun hasil uji reliabilitas pada skala kemampuan interaksi sosial diperoleh hasil reliabilitas sebesar 0.947 sehingga dapat dikatakan bahwa skala kemampuan interaksi sosial ini mempunyai reliabilitas yang tergolong tinggi.

E. Analisis Data

Menurut Patton dalam Iqbal (2004), analisis data adalah proses mengatur urutan data, mengorganisasikannya ke dalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah untuk melihat hubungan antara kemampuan interaksi sosial sesama rekan kerja dengan kinerja karyawan di TV9 Nusantara Surabaya dengan menggunakan metode uji analisis *product moment.* Menurut *Karl Pearson* dalam Muhid (2012) *Product Moment* ialah analisis korelasi suatu hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Cara perhitungannya dibantu dengan menggunakan program *SPSS for Windows* versi 16.0.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan TV9 Nusantara Surabaya sebanyak 75 karyawan dari berbagai devisi. Adapun macam-macam devisi tersebut yakni devisi keuangan terdiri dari 7 karyawan, devisi marketing terdiri dari 9 karyawan, devisi *programming* terdiri dari 14 karyawan, devisi *news* terdiri dari 9 karyawan, devisi produksi terdiri dari 12 karyawan, devisi teknik terdiri dari 15 karyawan, dan devisi bagian perkantoran terdiri dari 9 orang. Dalam 75 subjek penelitian ini dapat dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, status perkawinan, pendidikan terakhir, dan masa kerja.

B. Deskripsi dan Realibilitas Data

1. Deskripsi Data

Tujuan dari analisis deskriptif adalah untuk mengetahui deskripsi suatu data seperti rata-rata, standard deviasi, varians, dan lain sebagainya. Berdasarkan hasil analisis *descriptive statistic* dengan menggunakan program *SPSS* dapat diketahui skor minimum (nilai terendah), skor maksimum (nilai tertinggi), jumlah, rata-rata, standard deviasi, dan varians dari jawaban subjek terhadap skala ukur sebagai berikut:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 7
Analisis Deskriptif

Variabel	Jumlah Subjek	Range	Terendah	Tertinggi	Rata-rata	Standar Deviasi	Varians
Kinerja Karyawan	75	13	54	67	59.41	3.329	11.084
Kemampuan Interaksi Sosial	75	27	48	75	56.48	5.672	32.172
Valid N (listwise)	75						

Pada tabel 7 telah dijelaskan bahwa jumlah subjek yang diteliti baik dari skala kinerja karyawan dan skala kemampuan interaksi sosial sebanyak 75 karyawan. Untuk analisis deskriptif kinerja karyawan memiliki nilai range sebesar 13, nilai terendah sebesar 54, nilai tertinggi sebesar 67, nilai rata-rata sebesar 59.41, nilai standar deviasi sebesar 3.329, dan nilai varians sebesar 11.084. Adapun analisis deskriptif kemampuan interaksi sosial memiliki nilai range sebesar 27, nilai terendah sebesar 48, nilai tertinggi sebesar 75, nilai rata-rata sebesar 56.48, nilai standar deviasi sebesar 5.672, dan nilai varians sebesar 32.172.

Selanjutnya deskripsi data berdasarkan data demografi, ialah sebagai berikut:

a. Pengelompokan Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 8
Analisis deskriptif berdasarkan jenis kelamin

	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase	Rata-rata	Standar Deviasi
Kinerja Karyawan	Laki-laki	55	73.3	59.36	3.418
	Perempuan	20	26.7	59.55	3.153
Kemampuan Interaksi Sosial	Laki-laki	55	73.3	55.84	5.776
	Perempuan	20	26.7	58.25	5.100

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan analisis deskriptif diatas, dapat dilihat bahwa banyaknya data yakni 55 subjek berjenis kelamin laki-laki dan 20 subjek berjenis kelamin perempuan. Persentase subjek dengan jenis kelamin laki-laki sebesar 73.3% dan perempuan sebesar 26.7%. Diketahui nilai rata-rata tertinggi dari masing-masing variabel, yakni nilai rata-rata dari variabel kinerja karyawan terdapat pada jenis kelamin perempuan dengan nilai rata-rata sebesar 59.55 dan dari variable kemampuan interaksi sosial terdapat pada jenis kelamin perempuan dengan nilai rata-rata sebesar 58.25. Adapun nilai standar deviasi dari variabel kinerja karyawan berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebesar 3.418 dan berdasarkan jenis kelamin perempuan sebesar 3.153. Nilai standar deviasi dari variabel kemampuan interaksi sosial berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebesar 5.776 dan berdasarkan jenis kelamin perempuan sebesar 5.100.

b. Pengelompokan Subjek Berdasarkan Usia

Tabel 9
Analisis Deskriptif Berdasarkan Usia

	Usia	Jumlah	Persentase	Rata-rata	Standar Deviasi
Kinerja Karyawan	< 20 tahun	2	2.7	58.50	2.121
	21-30 tahun	40	53.3	60.30	3.244
	31-40 tahun	21	28.0	57.71	3.423
	>41 tahun	12	16.0	59.58	2.644
Kemampuan Interaksi Sosial	< 20 tahun	2	2.7	50.50	2.121
	21-30 tahun	40	53.3	57.90	6.364
	31-40 tahun	21	28.0	55.05	4.055
	>41 tahun	12	16.0	55.25	4.808

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan analisis deskriptif diatas, dapat dilihat bahwa banyaknya data yakni 2 subjek berusia < 20 tahun, 40 subjek berusia 21-30 tahun, 21 subjek berusia 31-40 tahun, dan 12 subjek berusia > 41 tahun. Persentase subjek dengan usia < 20 tahun sebesar 2.7%, usia 21-30 tahun sebesar 53.3%, usia 31-40 tahun sebesar 28.0%, dan usia > 41 tahun sebesar 16.0%.

Diketahui nilai rata-rata tertinggi dari masing-masing variabel, yakni nilai rata-rata dari variabel kinerja karyawan terdapat pada usia 21-30 tahun dengan nilai rata-rata sebesar 60.30 dan dari variabel kemampuan interaksi sosial terdapat pada usia 21-30 tahun dengan nilai rata-rata sebesar 57.90. Adapun nilai standar deviasi dari variabel kinerja karyawan berdasarkan usia < 20 tahun sebesar 2.121, usia 21-30 tahun sebesar 3.244, usia 31-40 tahun sebesar 3.423, dan usia > 41 tahun sebesar 2.644. Nilai standar deviasi dari variabel kemampuan interaksi sosial berdasarkan usia < 20 tahun sebesar 2.121, usia 21-30 tahun sebesar 6.364, usia 31-40 tahun sebesar 4.055, dan usia > 41 tahun sebesar 4.808.

c. Pengelompokan Subjek Berdasarkan Status Perkawinan

Tabel 10
Analisis Deskriptif Berdasarkan Status Perkawinan

	Status Perkawinan	Jumlah	Persentase	Rata-rata	Standar Deviasi
Kinerja Karyawan	Menikah	36	48.0	58.28	3.274
	Belum Menikah	39	52.0	60.46	3.059
Kemampuan Interaksi Sosial	Menikah	36	48.0	55.40	4.224
	Belum Menikah	39	52.0	57.50	6.637

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan analisis deskriptif diatas, dapat dilihat bahwa banyaknya data yakni 36 subjek dengan status menikah dan 39 subjek dengan status belum menikah. Persentase subjek dengan status menikah sebesar 48.0% dan belum menikah sebesar 52.0%. Diketahui nilai rata-rata tertinggi dari masing-masing variabel, yakni nilai rata-rata dari variabel kinerja karyawan terdapat pada status belum menikah dengan nilai rata-rata sebesar 60.46 dan dari variabel kemampuan interaksi sosial terdapat pada status belum menikah dengan nilai rata-rata sebesar 57.50. Adapun nilai standar deviasi dari variabel kinerja karyawan berdasarkan status menikah sebesar 3.274 dan berdasarkan status belum menikah sebesar 3.059. Nilai standar deviasi dari variabel kemampuan interaksi sosial berdasarkan status menikah sebesar 4.224 dan berdasarkan status belum menikah sebesar 6.637.

d. Pengelompokan Subjek Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 11
Analisis Deskriptif Berdasarkan Pendidikan Terakhir

	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase	Rata-rata	Standar Deviasi
Kinerja Karyawan	SMA/ Sederajat	47	62.7	59.25	3.145
	S1	26	34.7	59.81	3.677
	Diploma	2	2.7	58.00	4.243
	S2	-	-	-	-
Kemampuan Interaksi Sosial	SMA/ Sederajat	47	62.7	55.70	5.600
	S1	26	34.7	58.35	5.500
	Diploma	2	2.7	50.50	2.121
	S2	-	-	-	-

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan analisis deskriptif diatas, dapat dilihat bahwa banyaknya data yakni 47 subjek berpendidikan terakhir SMA/ Sederajat, 26 subjek berpendidikan terakhir S1, 2 subjek berpendidikan terakhir Diploma, dan 0 subjek berpendidikan S2. Persentase subjek berpendidikan terakhir SMA/ Sederajat sebesar 62.7%, pendidikan terakhir S1 sebesar 34.7%, pendidikan terakhir Diploma sebesar 2.7%, dan pendidikan terakhir S2 sebesar 0%.

Diketahui nilai rata-rata tertinggi dari masing-masing variabel, yakni nilai rata-rata dari variabel kinerja karyawan terdapat pada subjek berpendidikan terakhir S1 dengan nilai rata-rata sebesar 59.81 dan dari variabel kemampuan interaksi sosial terdapat pada subjek berpendidikan terakhir S1 dengan nilai rata-rata sebesar 58.35. Adapun nilai standar deviasi dari variabel kinerja karyawan subjek berpendidikan terakhir SMA/ Sederajat sebesar 3.145, pendidikan terakhir S1 sebesar 3.677, pendidikan terakhir Diploma sebesar 4.243, dan pendidikan terakhir S2 sebesar 0. Nilai standar deviasi dari variabel kemampuan interaksi sosial berdasarkan subjek berpendidikan terakhir SMA/ Sederajat sebesar 5.600, pendidikan terakhir S1 sebesar 5.500, pendidikan terakhir Diploma sebesar 2.121, dan pendidikan terakhir S2 sebesar 0.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

e. Pengelompokan Subjek Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 12
Analisis Deskriptif Berdasarkan Masa Kerja

	Masa Kerja	Jumlah	Persentase	Rata-rata	Standar Deviasi
Kinerja Karyawan	< 5 tahun	45	60.0	59.84	3.211
	>11 tahun	-	-	-	-
	6-10 tahun	30	40.0	58.77	3.451
Kemampuan Interaksi Sosial	< 5 tahun	45	60.0	57.48	6.380
	>11 tahun	-	-	-	-
	6-10 tahun	30	40.0	54.97	4.047

Berdasarkan analisis deskriptif diatas, dapat dilihat bahwa banyaknya data yakni 45 subjek dengan masa kerja < 5 tahun, 30 subjek dengan masa kerja 6-10 tahun dan tidak ada subjek dengan masa kerja > 11 tahun. Persentase subjek dengan masa kerja < 5 tahun sebesar 60.0%, masa kerja 6-10 tahun sebesar 40.0%, dan masa kerja > 11 tahun sebesar 0%. Diketahui nilai rata-rata tertinggi dari masing-masing variabel, yakni nilai rata-rata dari variabel kinerja karyawan terdapat pada masa kerja < 5 tahun dengan nilai rata-rata sebesar 59.84 dan dari variabel kemampuan interaksi sosial terdapat pada masa kerja < 5 tahun dengan nilai rata-rata sebesar 57.48. Adapun nilai standar deviasi dari variabel kinerja karyawan berdasarkan masa kerja < 5 tahun sebesar 3.211, berdasarkan masa kerja 6-10 tahun sebesar 3.451, dan berdasarkan masa kerja > 11 tahun sebesar 0. Nilai standar deviasi dari variabel kemampuan interaksi sosial berdasarkan masa kerja < 5 tahun sebesar 6.380, berdasarkan masa kerja 6-10 tahun sebesar 4.046, dan berdasarkan masa kerja > 11 tahun sebesar 0.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Reliabilitas Data

Reliabilitas data dalam penelitian ini menggunakan uji reliabilitas *Cronbach's Alpha* dengan bantuan *SPSS* untuk menguji skala yang digunakan dalam penelitian ini, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 13

Hasil Uji Estimasi Reliabilitas

Skala	*Cronbach's Alpha*	Jumlah Aitem
Kinerja Karyawan	0.866	23
Kemampuan Interaksi Sosial	0.947	20

Berdasarkan hasil uji estimasi reliabilitas dalam tabel 13 telah dipaparkan hasil uji reliabilitas skala kinerja karyawan sebesar 0.866 maka reliabilitas alat ukur dinyatakan baik, dan untuk skala kemampuan interaksi sosial terdapat nilai reliabilitas sebesar 0.947 maka reliabilitas alat ukur dinyatakan baik pula. Kedua variabel dinyatakan baik, artinya seluruh aitem sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian ini sangat reliabel. Dapat dinyatakan reliabel karena koefisien reliabilitas semakin tinggi (mendekati angka 1.00) berarti pengukuran semakin reliabel. Sebaliknya, jika koefisien reliabilitas semakin rendah (mendekati angka 0.00) berarti pengukuran semakin tidak reliabel.

3. Uji Prasyarat

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui kenormalan distribusi sebaran skor variabel apabila terjadi penyimpangan sejauh mana penyimpangan tersebut. Apabila signifikansi > 0.05 maka dikatakan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

berdistribusi normal, begitu pula sebaliknya jika signifikansi < 0.05 maka dikatakan berdistribusi tidak normal (Azwar, 2012).

Data dari variabel penelitian diuji normalitas sebarannya dengan menggunakan program *SPSS* yaitu dengan uji *Kolmogorov – Smirnov* untuk mengetahui kenormalan distribusi sebaran skor variabel. Data yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

Tabel 14

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorof-Smirnov Test		
Jumlah Subjek		75
Parameter Normal	Rata-rata	.0000000
	Standar Deviasi	.99322026
Perbedaan Extrem	Absolut	.128
	Positif	.087
	Negatif	-.128
Kolmogorof-Smirnov Z		1.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.174

Dari hasil tabel 14 telah diperoleh nilai signifikansi untuk skala kinerja karyawan dan kemampuan interaksi sosial sebesar 0.174, maka dapat dinyatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan model ini telah memenuhi asumsi uji normalitas karena memiliki nilai > 0.05.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah variabel kemampuan interaksi sosial dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang linier. Menurut Riduwan (2006), kaidah yang digunakan untuk mengetahui linieritas hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah jika signifikansi < 0.05 maka hubungannya linier, jika signifikansi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

> 0.05 maka hubungan tidak linier. Data dari variabel penelitian diuji linieritas sebarannya dengan menggunakan program *SPSS*. Hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 15

Hasil Uji Linieritas

Anova Table				
			F	**Sig.**
Kinerja Karyawan Kemampuan Interaksi Sosial	Antar Kelompok	Kombinasi	5.744	.000
		Linieritas	15.831	.000
		Penyimpangan Linieritas	5.071	.000
	Dalam Kelompok			
	Total			

Hasil uji linieritas yang terdapat pada tabel 15 telah menyatakan bahwa variabel kinerja karyawan dan kemampuan interaksi sosial memiliki taraf signifikansi sebesar 0.000 < 0.05, maka dapat diartikan bahwa kedua variabel mempunyai hubungan yang linier.

Berdasarkan hasil uji prasyarat data yang dilakukan melalui uji normalitas sebaran dari kedua variabel, baik variabel kinerja karyawan maupun variabel kemampuan interaksi sosial keduanya dinyatakan normal. Demikian pula dengan melalui uji linieritas, hubungan kedua variabel tersebut dinyatakan hubungannya linier. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki syarat untuk dianalisis menggunakan teknik korelasi *product moment*.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Uji Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini adalah hubungan antara kemampuan interaksi sosial sesama rekan kerja dengan kinerja karyawan TV9 Nusantara Surabaya. Untuk mengetahui ada atau tidak adanya hubungan, dapat diperoleh dengan cara menghitung koefisien korelasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis korelasi *product moment* dengan bantuan program *SPSS* (*Statistical Package for the Social Sciences*). Berikut merupakan hasil dari analisis uji statistik korelasi *product moment*:

Tabel 16

Hasil Uji Korelasi *Product Moment*

		Kinerja Karyawan	Kemampuan Interaksi Sosial
Kinerja Karyawan	Korelasi Pearson	1	.325
	Sig. (2-tailed)		.004
	Jumlah Subjek	75	75
Kemampuan Interaksi Sosial	Korelasi Pearson	.325	1
	Sig. (2-tailed)	.004	
	Jumlah Subjek	75	75

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu ada hubungan antara kemampuan interaksi sosial sesama rekan kerja dengan kinerja karyawan di TV9 Nusantara Surabaya. Berdasarkan hasil analisis uji korelasi *product moment* pada tabel 16 telah menunjukkan bahwa penelitian yang dilakukan pada seluruh karyawan TV9 Nusantara Surabaya dengan jumlah 75 subjek telah diperoleh harga koefisien korelasi sebesar 0.325 dengan taraf kepercayaan 0.01 (1%) dengan signifikansi sebesar 0.004, dikarenakan nilai signifikansi sebesar 0.004 < 0.05, maka

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Ho ditolak dan Ha diterima artinya ada hubungan antara kemampuan interaksi sosial sesama rekan kerja dengan kinerja karyawan di TV9 Nusantara Surabaya. Berdasarkan hasil nilai koefisien korelasi tersebut dapat dipahami bahwa korelasinya bersifat positif (+), yang berarti menunjukkan adanya arah hubungan yang searah, sehingga dapat diartikan pula semakin tinggi kemampuan interaksi sosial sesama rekan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan di TV9 Nusantara Surabaya.

d. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kemampuan interaksi sosial sesama rekan kerja dengan kinerja karyawan di TV9 Nusantara Surabaya. Sebelum dilakukan analisis statistik dengan korelasi *product moment* terlebih dahulu peneliti melakukan uji prasyarat yakni uji normalitas untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal dan uji linieritas untuk mengetahui apakah variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel terikat.

Pada uji normalitas telah menunjukkan bahwa nilai signifikasi skala kinerja karyawan dan kemampuan interaksi sosial sebesar 0.174 > 0.05. Dikarenakan nilai signifikansi lebih besar dari 0.05, maka dapat dinyatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Adapun uji prasyarat selanjutnya yakni uji linieritas yang bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan antara kedua variabel linier atau tidak dengan hasil nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0.000 < 0.05 artinya hubungan kedua variabel linier.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Selanjutnya hasil uji analisis korelasi pada tabel 16, didapatkan harga signifikansi sebesar 0.004 < 0.05 yang bermakna hipotesis alternative (Ha) diterima dan hipotesis nol (Ho) ditolak. Artinya ada hubungan antara kemampuan interaksi sosial sesama rekan kerja dengan kinerja karyawan di TV9 Nusantara Surabaya. Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan harga koefisien korelasi yang bersifat positif (+), yang berarti menunjukkan adanya arah hubungan yang searah dan memiliki hubungan yang positif. Hal ini dapat diartikan pula semakin tinggi kemampuan interaksi sosial sesama rekan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan di TV9 Nusantara Surabaya. Variabel-variabel tersebut tidak bisa berdiri sendiri dan saling berhubungan antara variabel satu dengan variabel yang lainnya.

Menurut Kasmir (2016), adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku, yakni a) Kemampuan dan Keahlian merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki oleh setiap individu dalam mengerjakan suatu tugas. Dengan adanya kemampuan serta keahlian, maka individu tersebut dapat mengerjakan tugasnya dengan benar sesuai arahan yang telah ditetapkan. b) Pengetahuan maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seorang individu yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan dengan baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. c) Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuan. d) Kepribadian yaitu kepribadian seseorang atau karakter

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. e) Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. f) Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengolah, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. g) Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan karyawannya. h) Budaya organisasi merupakan kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan atau norma tersebut mengarahkan pada hal-hal yang berlaku dan dapat diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

Menurut Steers dalam Mustika (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya a) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja. b) Kejelasan dan penerimaan atau penjelasan peran seorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya. c) Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku.

Selanjutnya dikemukanan pula oleh Gibson dalam Ismail (2010) bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan. Selanjutnya dikatakan pelaksanaan pekerjaan ditentukan oleh interaksi kemampuan dan motivasi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yakni penelitian yang telah dilakukan oleh Soeyitno (2013) yang melakukan penelitian terhadap 31 orang di RS Muji Rahayu Surabaya menyimpulkan bahwa variabel persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan partisipatif atasan mampu berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut telah ditegaskan bahwa semakin tinggi karyawan mempersepsikan gaya kepemimpinan partisipatif yang digunakan oleh atasan, maka semakin tinggi pula kinerja yang akan dihasilkan oleh para karyawan. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah karyawan mempersepsikan gaya kepemimpinan partisipatif yang digunakan oleh atasan, maka semakin rendah pula kinerja yang dihasilkan oleh para karyawan.

Penelitian tentang kinerja karyawan juga telah dilakukan oleh Suryadi (2013), yang telah melakukan penelitian terhadap 25 karyawan di PT. Asuransi Wahana Tata Cab. Jemur Sari Surabaya menyimpulkan bahwa adanya pengaruh analisis faktor budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan. Artinya budaya perusahaan ini dapat terbukti dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Asuransi Wahana Tata.

Penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Soeyitno (2013) telah menemukan bahwasanya hubungan yang kuat antara persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan partisipatif atasan dengan kinerja karyawan dapat disebabkan oleh adanya penghargaan, usia, dan masa kerja. Karena adanya penghargaan yang diberikan oleh atasan akan menyamarkan hukuman yang diberikan kepada bawahan. Penghargaan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dapat berupa penghargaan setelah bekerja dalam waktu tertentu ataupun dapat dalam bentuk pujian atau kepercayaan bagi karyawan senior untuk memegang kendali kendaraan dinas dan bisa juga karyawan senior diberikan kepercayaan dalam memberikan pembinaan kepada para karyawan junior. Kewenangan yang diberikan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan senior maupun karyawan junior. Kedewasaan seseorang merupakan salah satu faktor yang akan mempengaruhi kemampuan, pengetahuan, pengambilan keputusan, serta tanggung jawab dalam segala tugas yang telah dimandatkan.

Kinerja sendiri menurut Prawirosentono dalam Mustika (2016) merupakan hasil kerja yang telah dilakukan oleh individu atau kelompok dalam mencapai target yang telah ditentukan oleh suatu organisasi atau perusahaan, sesuai dengan kendali dan tanggung jawab masing-masing dalam mengupayakan pencapaian tujuan organisasi secara resmi, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika.

Pendapat lain dikemukakan oleh Suntoro dalam Ismail (2010) bahwa kinerja *(performance)* adalah hasil kerja yang telah ditempuh oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan kendali dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara sah, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Menurut Homans dalam Allen dan Barbara (1971) menunjukkan bahwa keterampilan interaksi sosial yakni hubungan antara satu individu dengan individu lainnya, kelompok dengan kelompok lainnya dan yang lain mewakili upaya sosialisasi manusia secara alami dalam mencapai keterampilan interaksi sosial. Sebagaimana yang ada dalam pengertian keterampilan interaksi sosial tersebut bahwa dalam penelitian ini lebih mengarah pada keterampilan interaksi sosial, dengan kesesuaian segala teori dan penjelasan yang ada pada penelitian sebelumnya.

Dalam penelitian ini, data yang terdapat di lapangan menunjukkan bahwa dari keseluruhan karyawan yang bekerja di TV9 Nusantara Surabaya bisa dilihat dari seluruh deskriptif data dengan hasil terbesar yakni analisa deskriptif data jenis kelamin dengan persentase mayoritas jenis kelamin laki-laki sebesar 73.3%.

Menurut penjelasan dari Manager TV9 Nusantara Surabaya, bahwasanya karyawan laki-laki memang lebih banyak dibutuhkan dalam dunia kerja, terutama di media televisi yang mana dunia media televisi lebih banyak tantangannya dalam mendapatkan berita dilapangan serta dalam bidang teknisi pada seluruh peralatan elektronik yang ada didunia media televisi. Dalam kehidupan bermasyarakat, manusia dituntut untuk saling berhubungan hingga terjadi proses interaksi sosial. Tidak hanya di lingkungan masyarakat umum saja, melainkan di dalam perusahaan manusia juga dituntut untuk melakukan hubungan hingga terjadi suatu proses interaksi sosial sesama rekan kerja. Tanpa adanya kemampuan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dalam menjalin hubungan atau melakukan interaksi sosial maka tidak akan mungkin tercipta kehidupan saling peduli antar manusia satu dengan manusia lainnya. Begitu pula didunia media televisi sangatlah dibutuhkan kemampuan dalam berinteraksi sosial sesama rekan kerja dalam menunjang kualitas kinerja yang mana hasilnya akan dipersembahkan kepada masyarakat dalam bentuk penayangan dalam seluruh konten-konten program yang akan disajikan TV9 Nusantara Surabaya, terutama konten program andalan yakni konten program Islami.

Hasil penelitian ini dapat menjelaskan bahwa ada hubungannya antara kemampuan interaksi sosial sesama rekan kerja dengan kinerja karyawan di TV9 Nusantara Surabaya. Dengan memiliki kemampuan interaksi sosial sesama rekan kerja dapat menghasilkan kinerja dan hasil yang baik, sehingga hasil kinerja dari seluruh karyawan TV9 Nusantara Surabaya bukan hanya dapat dinikmati oleh kalangan karyawan saja melainkan juga dapat dinikmati oleh seluruh anggota perusahaan media televisi tersebut dan dapat pula dinikmati oleh masyarakat penikmat konten-konten televisi terutama dalam program konten-konten Islami yang disajikan oleh TV9 Nusantara Surabaya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini telah membuktikan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kemampuan interaksi sosial sesama rekan kerja dengan kinerja karyawan di TV9 Nusantara Surabaya.

B. Saran

1. Bagi Perusahaan

   Dari penelitian ini diharapkan perusahaan dapat membantu dalam terjalinnya kemampuan interaksi sosial antar karyawan maupun atasan dengan karyawan. Dengan memiliki kemampuan interaksi sosial yang baik akan semakin menambah terjalinnya kerekatan serta kekompakan yang berdampak pada hasil kinerja yang baik pula.

2. Bagi Karyawan

   Karyawan diharapkan tidak malu untuk bertanya kepada rekan kerja ataupun atasan, guna melatih kemampuan interaksi sosial yang baik sehingga mewujudkan hasil kinerja yang semakin baik dan dapat mewujudkan kekompakan sesama rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian terkait kinerja karyawan diharapkan untuk lebih baik lagi dalam memilih variabel bebas sebagai pendamping variabel terikat, agar lebih bervariasi dalam melakukan penelitian selanjutnya. Disarankan pula kepada peneliti selanjutnya untuk lebih memperbanyak subjek penelitian agar hasil penelitian tersebut menjadi lebih baik dan lebih valid dan tidak hanya terfokus pada satu lingkup saja. Peneliti selanjutnya agar lebih waspada dalam pembuatan instrument penelitian, pemilihan subjek penelitian. Subjek penelitian perlu ditambahkan agar hasil penelitian dapat lebih dipercaya. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan konstruk penelitian dengan variabel keterampilan interaksi sosial agar teori serta hasil yang diperoleh lebih maksimal dan sesuai dengan teori-teori yang ada.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

Agusta, Leonando & Eddy Madiono Susanto. (2013). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya.* Jurnal Manajemen. Vol. 1 No. 3.

Akdon, Riduwan. (2006). *Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistika*. Cetakan I. Bandung: Alfabeta.

Allen, Lawrence A & Barbara Conroy. (1971). *Social Interaction Skills.* Library Science. University of America: Washington, D.C.

Arikunto, S. (2002). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta

Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik.* (Edisi Revisi). Jakarta: Rineka Cipta.

Azwar, Saifuddin. (2012). *Reliabilitas dan Validitas*. Edisi 4. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Azwar, S. (2015). Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Basrowi. (2005). *Pengantar Sosiologi.* Bogor: Ghia Indonesia. Hal 138.

Fauzia, Isma. (2015). *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang Akan Menghadapi Masa Pensiun di Lantamal V Surabaya.* Skripsi: Prodi Psikologi UIN Sunan Ampel Surabaya.

Hadi, Sutrisno. 1991. *Analisis Butir untuk Instrumen Angket, Tes, dan Skala Nilai*. Yogyakarta: FP UGM.

Hariandja, Marihot Tua Efendi. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia. Hal 2.

Hasan, Iqbal. (2004). *Analisis Data Penelitian dengan Statistik.* Jakarta: PT Bumi Aksara. Hal 29.

Husni, Irda. (2014). *Hubungan Etos Kerja dengan Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Lubuk Sikaping.* Jurnal Administrasi Pendidikan. Vol 02, No 01.

https://id.wikipedia.org/wiki/Kemampuan. 30 November 2018.

https://www.indotelko.com/kanal?c=gn&it=interaksi-pegawai-perusahaan. Pada tanggal 3 Desember 2018.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

https://id.wikipedia.org/wiki/Daftar_stasiun_televisi_di_Indonesia. 28Desember2018.

http://tv9.co.id/. 28 Desember 2018.

https://id.wikipedia.org/wiki/TV9_Nusantara. 28 Desember 2018.

Islam, Astri, dkk. *Pengaruh Perilaku Kerja, Lingkungan Kerja, dan Interaksi Sosial Terhadap Kepuasan Kerja.* Jurnal Manajemen dan Pelayanan Farmasi.

Kamil, Ahmad Insan. (2014). *Hubungan Antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan di CV Segar Murni Mojokerto.* Skripsi: Prodi Psikologi UIN Sunan Ampel Surabaya.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. Edisi 1 cetakan 2. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Kumalaningsih, Sri. (2012). *Metodologi Penelitian: Kupas Tuntas Cara Mencapai Tujuan.* Malang: UB Press.

Kusuma, Merta, Tm. Said. *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Bio Nusantara Teknologi*. Jurnal Ekonomi. Universitas Muhammadiyah Bengkulu.

Ma'arif, M. Syamsul, dkk. (2013). *Factor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Studi di Perusahaan Daerah Pasar Tohaga Kabupaten Bogor.* Jurnal Aplikasi Manajemen. Vol 11 No 02.

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM.* Bandung: Refika Aditama.

Muhid, Abdul. (2012). *Analisis Statistik.* Sidoarjo: Zifatama.

Nawawi, Hadari & Hadari Martini. (1995). *Instrument Penelitian Bidang Sosial*. Cetakan kedua. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Nawawi, Ismail. (2010). *Manajemen Pengetahuan.* Surabaya: Putra Media Nusantara. Hal 278-279.

Novitasari, Wahyu dan Nurul Khotimah. (2016). *Dampak Penggunaan Gadget Terhadap Interaksi Sosial Anak Usia 5-6 Tahun.* Jurnal PAUD Teratai. Vol 05 No 03.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Panjaitan, Anton. (2014). *Pengaruh Motivasi, Stres, dan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Auditor*. Jurnal Bisnis dan Ekonomi. Vol. 5 No.1.

Permana, Yockie. (2016). *Analisis Pengaruh Motivasi, Stress, dan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Auditor di Kantor Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan Riau dan Sumatera Utara.* Jurnal JOM Fekon. Vol 3 No 1.

Prasetyo, Dony Tri, dkk. (2015). *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.* Jurnal Administrasi Bisnis. Vol 3 No 1.

Qomariyah, Mustika Dewi. (2016). *Hubungan Kreativitas dengan Kinerja Karyawan.* Skripsi: Prodi Psikologi UIN Sunan Ampel Surabaya.

Rahadi, Insan Alim. (2014). *Hubungan Konsep Diri dengan Kinerja Karyawan di Highpoint Serviced Apartment Surabaya.* Skripsi: Prodi Psikologi UIN Sunan Ampel Surabaya.

Sari, Ratih Novita, dkk. (2015). *Peningkatan Kemampuan Interaksi Sosial dengan Layanan Bimbingan Kelompok.* Jurnal Bimbingan Konseling. Vol 4 No 1.

Sarwono, Jonathan. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif.* Yogyakarta: Graha Ilmu. Hal 27.

Setiadi, Elly M, dkk. (2006). *Ilmu Sosial & Budaya Dasar*. Edisi ketiga. Jakarta: Kencana. Hal 95.

Setiawan, Kiki Cahaya. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang.* Jurnal Psikologi Islami. Vol 01 No 02.

Soekanto, Soerjono. (2005). *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. Hal 61.

Soekanto, Soerjono. (2007). *Sosiologi Suatu Pengantar.* Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Soeratno. (1988). *Metodologi Penelitian untuk Ekonomi dan Bisnis.* Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan (UPP) Akademi Manajemen Perusahaan (AMP) YKPN. Hal 22-23.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Soeyitno, Adisty Herwidaningtyas. (2013). *Hubungan Antara Persepsi Karyawan Terhadap Gaya Kepemimpinan Partisipatif Atasan Dengan Kinerja Karyawan di RS Muji Rahayu Surabaya.* Jurnal Psikologi Industri. Vol. 2 No. 1.

Sudaryono. (2018). *Metodologi Penelitian.* Depok: PT RajaGrafindo Persada.

Sugiyono. (2007). *Statistik untuk Penelitian.* Jakarta: Alfabeta.

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suprapto, Haddy. (2017). *Metode Penelitian untuk Karya Ilmiah.* Yogyakarta: Gosyen Publishing.

Suryadi, Achmad dan Hamim Rosyidi. (2013). *Kinerja Karyawan Ditinjau dari Analisis Faktor Budaya Perusahaan.* Jurnal Penelitian Psikologi. Vol 04, No. 02.

Susanta, Wayan Niko, dkk. (2013). *Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Jasa Konstruksi di Denpasar.* Jurnal Ilmiah Elektronik Infrastruktur Teknik Sipil. Vol 2 No 2.

Syarbaini, Syahrial & Rusdiyanta. (2013). *Dasar-Dasar Sosiologi.* Yogyakarta: Graha Ilmu.

Titisari, Purnamie. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.* Jakarta: Mitra Wacana Media. Hal 74.

Uno Hamzah B dan Nina Lamatenggo. (2014). *Teori Kinerja dan Pengukurannya.* Edisi 1 cetakan 2. Jakarta: Bumi Aksara.

Walgito, Bimo. (2011). *Teori-Teori Psikologi*. Yogyakarta: CV Andi Offset.

Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja.* Cetakan ketiga. Jakarta: Rajawali Pers.

Widodo, Agustinus Sugeng & Niken Titi Pratitis. (2013). *Harga Diri dan Interaksi Sosial Ditinjau dari Status Sosial Ekonomi Orang Tua.* Persona, Jurnal Psikologi Indonesia. Vol 2 No 2.

Wijaya, Difa Alif Putri. (2016). *Hubungan Interaksi Sosial Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perhubungan,*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Komunikasi, Dan Informatika Pamekasan. Universitas Muhammadiyah Malang.

Wijayanti, Annisa dan Supra Wimbarti. (2012). *Evaluasi dan Pengembangan Sistem Penilaian Kinerja pada PT. HKS.* Jurnal Psikologi Undip. Vol 11 No 02.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id