



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research
Volume 3 Nomor 6 Tahun 2023 Page 10147-10160
E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246
Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Analisis Hubungan Interpersonal Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT XYZ

Muhammad Ainul Yaqin^{1✉}, Nur Cahyadi²
Manajemen, Universitas Muhammadiyah Gresik
Email: ainulmuhammad3@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Inti dari eksplorasi ini adalah untuk mendobrak Relational Relations dan Impressive Skill di PT XYZ. Strategi yang digunakan adalah teknik subjektif yang tidak salah lagi. Strategi pengumpulan informasi yang digunakan adalah melalui wawancara. Dalam pengujian, spesialis mengambil 4 sumber untuk dievaluasi. Berdasarkan persepsi ilmuwan, hubungan relasional dan keterampilan luar biasa masih belum bisa dikatakan ideal, mengingat hubungan relasional dan mewakili keterampilan luar biasa masih belum bisa dikatakan ideal sehingga hasil pelaksanaannya belum sesuai dengan rencana kerja yang telah ditetapkan diatur.

Kata Kunci : *Hubungan Interpersonal, Profesionalisme, Kinerja*

Abstract

The point of this exploration is to break down Relational Relations and Impressive skill at PT XYZ. The strategy utilized is an unmistakable subjective technique. The information assortment strategy utilized is through interviews. In testing, the specialist took 4 sources to be evaluated. Based on the scientist's perceptions, relational connections and amazing skill are not yet ideal, in light of the fact that relational connections and representative incredible skill are still not exactly ideal so the result of execution isn't as per the work plan that has been arranged.

Keyword: *Interpersonal Relationships, Professionalism, Performance*

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan hasil yang sudah terpenuhi oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan sesuai perintah acuan yang diberikan perusahaan kepada karyawan tersebut (Lutfi, 2021). Sumber daya manusia yang kualitasnya tinggi dapat dilihat dari kemampuannya dalam melakukan pekerjaan dengan efektif serta efisien dan tingkat kinerja yang cukup tinggi sehingga dapat secara maksimal dalam bekerja. Karyawan yang berkualitas dan juga profesional diyakini lebih memiliki loyalitas dalam berkomitmen pada perusahaan, dengan memberikan target dalam diri karyawan itu sendiri agar mampu meningkatkan performa perusahaan dengan terwujudnya tujuan bersama dan tentu tetap dengan kinerja sebaik mungkin dalam era persaingan global yang sedang terjadi sekarang ini (Gerhana, 2019).

PT XYZ, yang mengusung semangat "Meaningful Life", melaksanakan misinya dengan tiga nilai utama: Profesional, Edukasi, dan Sosial. Keahlian teknis menjadi fokus (Profesional), menyediakan wawasan mendalam sebagai panduan (Edukasi), dan berkomitmen pada kontribusi positif kepada masyarakat (Sosial). Inilah landasan budaya yang memandu perusahaan, mencerminkan tekadnya untuk memberikan dampak berarti dalam setiap aspek kehidupan. Permasalahan pada PT XYZ mengenai profesionalisme ialah para karyawan yang merasa masih kurang mampu jika hanya bekerja seara sendiri atau mandiri, dan merasa mampu jika bekerja secara tim. Jika ini berlangsung secara jangka panjang akan menyebabkan karyawan bergantung kepada orang lain dan bisa terjadi penurunan kinerja karyawan. Dan yang ke dua ialah terjadinya permasalahan akan kesamaan tujuan dari masing-masing karyawan dimana tujuan mereka tidak sama dalam menjalankan pekerjaan dan menyebabkan kontra dalam penyelesaian pekerjaan. Disini diperlukan adanya komunikasi antar karyawan agar terbangun cemistry dalam melakukan pekerjaan secara bersama-sama.

Secara sepintas, karyawan PT XYZ masih kurang dalam Hubungan Interpersonal satu sama lain. Hal ini ditandai dengan karyawan yang masih kurang peduli dengan permasalahan yang dihadapi oleh departemen lainnya, sehingga akan berdampak pada penurunan hubungan interpersonal. Penurunan Hubungan interpersonal juga dapat dicerminkan dari ketidakpedulian dengan hal-hal kecil seperti kepedulian(empati), perilaku positif, dan dukungan terhadap karyawan lain. Dalam data yang diperoleh dari PT XYZ menunjukkan ketidakstabilan kinerja karyawan :

Tabel 1. Data Absensi Kehadiran di PT XYZ (tahun 2022)

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Jumlah Absensi (Alfa)	Persentase
Januari	47	24	0	0,00%
Februari	47	26	1	0,03%
Maret	47	24	0	0,00%
April	47	22	5	0,15%
Mei	47	25	3	0,09%
Juni	47	24	0	0,00%
Juli	47	24	0	0,00%
Agustus	47	25	1	0,03%
September	47	26	1	0,03%
Oktober	47	23	1	0,03%
November	47	25	0	0,00%
Desember	47	26	2	0,06%

Sumber : Absensi karyawan PT XYZ, 2022

Dalam table absensi bisa dilihat jika karyawan PT XYZ masih ada yang tidak masuk bekerja dengan alasan yang tidak jelas (alfa) hal ini perlu merupakan salah satu indikator dari profesionalisme dan perlu untuk di ketahui alasan dan kenapa hal ini bisa terjadi, ini merupakan salah satu faktor yang menyebabkan kinerja menurun dan berpengaruh pada hubungan interpersonal dengan karyawan lainnya.

Tabel 2. Data Kinerja Karyawan PT.XYZ tahun 2020 s.d 2022

Penilaian Kinerja Karyawan						
Kinerja Karyawan	Standar Minimum Nilai	Tahun			Rata-Rata Penilaian	Keterangan
		2020	2021	2022		
Sasaran Kerja Karyawan	75	86	80	76	81	Sedang
Perilaku Kerja	75	85	83	80	83	Sedang
Prestasi Kerja	75	80	78	77	78	Sedang
Total		84	80	78	81	Sedang

Sumber : Penilaian Kinerja PT XYZ (2020-2022)

Keterangan Kategori Penilaian :

< 75	: Rendah
<76 s/d 90	: Sedang
>90	: Tinggi

Pada table 3 ditercantum bahwa rata-rata penilaian Kuantitas dan Kualitas Kinerja karyawan di tahun 2020-2022 mengalami penurunan, dari hasil observasi hal ini di pengaruhi dengan masih adanya karyawan yang kurang profesional dalam bekerja dan hubungan interpersonal antar karyawan kerja yang ada di PT XYZ masih kurang. Peneliti ingin mengetahui dampak dari hubungan interpersonal dan profesionalisme terhadap kinerja karyawan PT XYZ dan Solusinya.

Berdasarkan hasil pra-survey, perolehan data dari unit sarana prasarana yang disampaikan oleh individu A menunjukkan adanya defisiensi dalam keterbukaan antar departemen di PT XYZ. Hal ini telah mengakibatkan kesenjangan informasi yang berpotensi menciptakan disparitas dalam pemahaman dan pelaksanaan tugas. Pendapat dari individu B, yang berasal dari unit IT, menyoroti adanya kesenjangan dalam penyesuaian karyawan baru di lingkungan perusahaan. Para karyawan baru diharapkan untuk menyesuaikan diri dengan kondisi yang sudah ada, menandakan perlunya pendekatan yang lebih terstruktur dalam orientasi dan integrasi mereka. Sementara itu, individu C dari unit pemasaran mencatat adanya kekurangan kepercayaan antar karyawan di PT XYZ terhadap kinerja satu sama lain. Dalam konteks ini, perlu ditekankan pentingnya pembangunan kepercayaan melalui strategi komunikasi yang lebih terbuka dan transparan. Dengan menyimpulkan, diperlukan perbaikan dalam hubungan interpersonal di PT XYZ untuk memastikan sinergi yang lebih baik antar departemen serta meningkatkan adaptasi dan kepercayaan di antara anggota tim.

Beberapa penelitian menemukan hasil yang berbeda, studi yang dilakukan oleh Ananda & Astuti (2019) tentang Hubungan interpersonal terhadap kinerja karyawan mendapatkan hasil yang signifikan, yang berbeda dengan penelitian studi yang di lakukan oleh Yeni & Fitri (2023) bahwa hubungan interpersonal tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Studi lain yang juga ditemukanya perbedaan adalah studi profesionalisme pada kinerja karyawan dimana studi Kinda & Nisa (2020) menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan, namun sebaliknya berbeda dengan studi yang dilakukan oleh (Gapuri Ramadhan) yang menunjukan tidak ada pengaruh profesionalisme terhadap perilaku karyawan. Berdasarkan fenomena dan *reasearch gap* di atas masih ada inkonsistensi, maka studi ini menjadi semakin penting untuk dilakukan agar dapat memberikan kontribusi yang semakin jelas.

Kinerja

Eksekusi merupakan pencapaian suatu siklus yang akan menyentuh suatu nilai dan akan diperkirakan dalam jangka waktu tertentu yang telah menjadi suatu rencana atau pemahaman masa lalu. Eksekusi representatif juga seringkali diputuskan sebagai suatu siklus kerja dimana perwakilan melalui berbagai tahapan untuk menyelesaikannya dengan tekad untuk mengerjakan sifat pekerjaan pekerja itu sendiri. Keinginan seorang wakil untuk melaksanakan dan menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya serta diharapkan mencapai hasil yang maksimal tersirat dalam pelaksanaan yang tepat (Oktaviani, 2020).

Eksekusi yang representatif dalam mencapai prestasi dapat disebabkan oleh berbagai variabel, menurut Kasmir (dalam Maryati, 2021) unsur-unsur tersebut antara lain:

1. Kemampuan dan Kapasitas

Setiap individu, baik atasan maupun bawahan, hendaknya mempunyai kapasitas dan kemampuan yang dapat dimanfaatkan untuk mencapai tujuan organisasi. Semakin berbakat dan terampil seorang pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya secara akurat, maka akan semakin mudah seseorang menyelesaikan pekerjaannya secara akurat, dengan demikian kapasitas dan penguasaan yang dimiliki seseorang akan mempengaruhi presentasi setiap individu.

2. Informasi

Seseorang yang mempunyai hasil kerja yang besar karena orang tersebut mempunyai kemampuan yang lebih spesifik dalam bidang tersebut. Namun, jika Anda tidak memiliki kemampuan kerja yang memadai, maka hasil yang Anda peroleh umumnya akan rendah.

3. Rencana Kerja

Suatu unsur yang memberikan kemudahan bagi perwakilan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Suatu tugas dengan penataan yang baik akan mengurangi tingkat kesulitan perwakilan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diselesaikannya.

4. Karakter

Ini adalah keseluruhan individu yang berhubungan dan bertindak satu sama lain dalam suatu asosiasi. Seseorang yang mempunyai budi pekerti yang baik ditakdirkan mempunyai pilihan untuk melaksanakan komitmennya dengan penuh kesadaran dan penuh kesungguhan, sehingga hal ini akan berdampak pada peningkatan kinerjanya.

5. Inspirasi Kerja

Unsur ini muncul dari dalam diri seseorang yang bertujuan agar seseorang tergerak atau memberi pengaruh dalam menyelesaikan sesuatu. Apabila seseorang

mendapat bantuan yang kuat dari semua orang disekitarnya, maka individu tersebut akan bersemangat dalam menjalankan kewajiban dan komitmennya.

6. Otoritas

Merupakan mentalitas para atasan dalam mengkoordinasikan kerangka kerja terhadap individunya dalam memberdayakan pemenuhan tugas dan komitmen yang dibagikan kepadanya. Eksekusi representatif yang diperluas harus terlihat dari cara berperilaku seorang pionir. Jika pionirnya menawan, siap mengamankan dan mengarahkan dengan baik, maka dapat lebih mengembangkan eksekusi representatif dengan baik.

7. Tanggung jawab

Dengan pemahaman saat ini bahwa perwakilan akan menyetujui setiap SOP terkait, pekerja akan mengerahkan upaya maksimal di tempat kerja dan merasa menyesal jika menganggap pedoman ini melanggar.

8. Gaya Administrasi

Sikap seorang cikal bakal dalam menghadapi atau mengarahkan bawahannya. Padahal, gaya inisiatif bisa diterapkan oleh negara-negara yang bersekutu.

9. Tempat Kerja

Ini adalah iklim dan keadaan alam di sekitar seseorang yang bekerja. Iklim yang nyaman dan aman akan memberikan kenyamanan terhadap tujuan agar kinerja pekerja menjadi lebih optimal.

Hubungan Interpersonal

Dalam bekerja diperlukannya Hubungan Interpersonal antar karyawan, karena dalam perusahaan/organisasi kita tidak bekerja sendiri melainkan bersama dengan orang lain. Wisnuwardhani (2018), hubungan relasional adalah ketika kita menyampaikan, kita menyampaikan substansi pesan, namun juga menentukan tingkat hubungan relasional. Jadi ketika kita menyampaikannya kita putuskan substansinya sekaligus putuskan hubungannya. Menurut sudut pandang ilmu otak korespondensi, kita dapat menyatakan bahwa semakin baik hubungan relasional, semakin terbuka individu untuk mengkomunikasikan pemikirannya; semakin berhati-hati kesannya terhadap orang lain dan wawasan dirinya; karenanya membuat korespondensi yang layak terjadi saat bekerja. Koneksi relasional akan dipertahankan dengan asumsi Anda melihat petunjuk-petunjuk yang mendasari koneksi relasional, menurut Ritonga (2019), antara lain:

1. Penerimaan

Disposisi terbuka mempunyai dampak besar dalam menumbuhkan keberhasilan

korespondensi relasional. Hubungan relasional yang baik dimulai dengan penerimaan antara satu individu dengan orang lain. Mentalitas transparansi akan memungkinkan satu sama lain untuk memahami apa yang dimaksud oleh suatu pihak sehingga permasalahan yang dialami dapat dirasakan oleh individu yang terkait dengan korespondensi relasional dan menemukan jawabannya.

2. Dedikasi dan ketahanan terhadap orang lain

Penolakan akan membuat orang lain merasa baik-baik saja dengan kita, sehingga menjalin korespondensi yang baik dan mampu menjalin hubungan yang lebih baik. Tanpa mengenal individu baik dari segi agama, ras, identitas, suku, warna kulit, dan lain sebagainya, tentu hubungan relasional akan sangat mengakar. Mengenai berbagai landasan masing-masing, mengenai kontras yang ada akan menjadikan semua penghambat hubungan relasional berjalan sesuai harapan.

3. Percaya pada orang lain

Mentalitas kepercayaan tercipta ketika orang bertindak tulus satu sama lain. Koneksi relasional tidak akan berhasil tanpa rasa saling percaya antara satu sama lain atau sejauh mana hubungan relasional tersebut. Kepercayaan akan membangun suatu persekutuan yang penting dan membuat partisipasi dalam suatu kelompok dan dalam diri individu itu sendiri

4. Hormati orang lain

Praktis setara dengan penolakan, penghargaan terhadap orang lain adalah hal yang paling menarik dalam hubungan relasional. Orang yang menghargai orang lain, perkumpulan, dan orang banyak akan menjalin hubungan relasional yang baik melalui pembangunan gambaran layak yang telah digarap oleh orang tersebut.

Profesionalisme

Sebuah pekerjaan yang diperlukannya suatu teknik dan keahlian merupakan arti dari profesi. Profesionalisme merupakan suatu sikap yang mana masih dalam bagian integral yang menggambarkan sebuah perilaku dari karyawan yang mengacu pada kecakapan, keahlian, serta disiplin yang mana didalamnya terbentuk komitmen akan pekerjaan yang sedang di kerjakan sesuai dengan keahlian dan profesi yang dikuasai sehingga menghasilkan kerja yang terbaik. Menurut Somantri (2021) profesionalisme ialah sebuah kemampuan dan juga keahlian yang diiringi dengan adanya keterampilan serta pengetahuan yang dimiliki guna mengerjakan suatu pekerjaan dengan benar sehingga dapat terselesaikannya pekerjaan tersebut dengan efisien dan juga efektif. Menurut Somantri (2021) indikator profesionalisme meliputi 5 (lima) elemen :

1. Komitmen terhadap panggilan (devosi) diwujudkan melalui pemanfaatan informasi dan kemampuan yang ada
2. Tanggung Jawab Sosial melihat pentingnya pekerjaan ahli dan manfaatnya bagi masyarakat
3. Prasyarat otonomi adalah bahwa para ahli harus mempunyai pilihan untuk menentukan pilihan mereka sendiri tanpa adanya ketegangan dari pihak-pihak yang berbeda.
4. Mempunyai keyakinan terhadap pedoman diri, khususnya menerima bahwa orang yang siap melaksanakan pekerjaan profesional adalah orang-orang ahli yang mampu dalam bidang ilmu dan bidang pekerjaannya.
5. Pergaulan dengan Mitra, khususnya yang melibatkan hubungan profesi sebagai referensi, termasuk perkumpulan resmi dan kelompok pertemanan sebagai sumber pemikiran utama.

METODE PENELITIAN

Pendekatan pemeriksaan yang digunakan dalam eksplorasi ini menggunakan strategi eksplorasi subyektif. Eksplorasi subyektif menurut pernyataan Denzin & Lincoln (2013:5) adalah penelitian yang menggunakan landasan karakteristik, artinya penguraian kekhasan yang ada juga dilakukan dengan cara yang mencakup berbagai teknik yang dapat diakses dalam eksplorasi subyektif. Tayangan informasi dilengkapi penghubung antar klasifikasi, gambaran singkat, dan lain-lain. Teknik yang digunakan adalah pemanfaatan arsip, persepsi dan pertemuan.

Informasi yang digunakan dalam pemeriksaan ini adalah informasi penting. Menurut Sugiyono (2017:376) informasi esensial adalah sumber informasi yang diperoleh dari sumber utamanya. Informasi esensial adalah informasi seiring dengan selesainya perkembangan sosial, pernyataan lisan dan lisan dari subyek yang dapat diandalkan. Informasi esensial merupakan informasi yang langsung diambil oleh analis melalui wawancara yang diarahkan oleh penciptanya.

Metode yang digunakan para ahli dalam mengumpulkan informasi untuk eksplorasi ini adalah dengan memanfaatkan informasi yang diperoleh dari wawancara. Menurut Tersiana (2018:12), Rapat merupakan strategi pengumpulan informasi penelitian, melalui tanya jawab langsung dengan subjek yang berkontribusi secara lugas terhadap objek eksplorasi. Oleh karena itu, untuk pertemuan yang akan dilakukan, berbagai instrumen telah disiapkan untuk para ilmuwan dengan berbagai pertanyaan yang berkaitan dengan keanehan tersebut. Berbagai pertanyaan yang diajukan peneliti kepada 4 narasumber yang menyinggung tujuan pemeriksaan yaitu Ibu Kepala selaku pekerja di bagian Advertising,

Ibu Esti, Showcasing Correspondences Administrator (Markom) dan sebagai persetujuan khususnya Bapak Karnoto, seorang perwakilan di kantor Sah dan Ibu Sinta sebagai HRD. Untuk menghindari kehilangan data, para ilmuwan menggunakan alat perekam suara.

Strategi pemeriksaan informasi dalam eksplorasi ini menggunakan Model Miles & Huberman. Mengingat penegasan Miles & Huberman (dalam Sugiyono, 2017:133), terungkap bahwa latihan pemeriksaan informasi subjektif dilakukan dengan cara yang cerdas dan diselesaikan secara terus-menerus hingga membuahkan hasil, kemudian informasi yang diperoleh direndam. Latihan pemeriksaan informasi dalam eksplorasi ini adalah Assortment Informasi, Penurunan Informasi (Information Decrease), Pertunjukan Informasi (Information Show) dan Penarikan Akhir/Konfirmasi (End Drawing).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hubungan Interpersonal terhadap Kinerja

Pada perusahaan PT XYZ masih terjadi kekurangan dalam hal keterbukaan komunikasi antar karyawan/departemen, hal ini dapat menyebabkan karyawan lain kurang percaya dengan rekan kerjanya dan juga dalam proses pekerjaanpun akan terjadi keterlambatan akhirnya pekerjaan akan tidak sesuai dengan Rancangan kerja yang telah di tentukan. Karyawan di PT XYZ masih ada juga yang kurang menghormati karyawan lainnya, dimana ketika perusahaan akan mengadakan sebuah agenda kerja respon dari karyawan ini masih kurang enak di dengar oleh teman kerjanya, hal ini perlu untuk di evaluasi ataupun di perbaiki untuk tidak terjadi keberlanjutan, karena indikator hubungan interpersonal menghormati orang lain saling berkesinambungan dengan indikator kinerja Kepribadian. Jika masih berlanjut maka akan terjadi lingkungan kerja yang kurang nyaman sehingga dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil dari wawancara dengan Ibu Tiara, memang masih ada kekurangan dalam hal keterbukaan antar karyawan maupun antar departemen, hal ini sangat perlu di perbaiki karena ruang lingkup kerja / tempat kerja di PT XYZ sangat terbuka dimana ketika karyawan melakukan sebuah aktifitas selalu berkontak dengan karyawan lainnya, respon dari karyawan lain yang kurang enak juga akan berpengaruh terhadap kinerja karena kepribadian dari rekan yang buruk dapat berpengaruh terhadap rancangan kerja yang telah disusun dimana nantinya rancangan kerja ini akan berjalan tidak sesuai semestinya. Hasil wawancara dari Ibu Esti Tugas yang diberikan memang dijalankan sesuai dengan SOP yang ada, akan tetapi hal ini perlu di dukung dengan karyawan lainnya yang memberikan informasi sesuai dengan apa yang ada dan tidak memberikan informasi yang kurang. Karena jika kita punya *engagement* dengan rekan kerja yang kuat akan sangat

berpengaruh positif terhadap kinerja, dan juga hubungan secara profesional itu baik seperti *responsive*, keterbukaan, dan saling empati terhadap divisi / departemen lain sehingga ketika bertemu dengan permasalahan itu tidak menyalahkan karyawan lain tapi memperbaikinya bersama-sama. Hal ini dibenarkan oleh HRD Ibu Sinta yang mengatakan bahwa pentingnya keterbukaan maupun menghormati karyawan lainnya antar karyawan untuk kinerja karena dengan perbedaan latar belakang para karyawan perlu untuk beradaptasi / menyesuaikan diri kembali dengan lingkungan kerja, dimana ketika lingkungan kerja ini mendukung maka hal positif yang di berikan karyawan lain akan sangat berpengaruh terhadap kinerja setiap karyawan. Hal ini di ungkap oleh bawahannya Pak Karnoto bawasannya tidak bisa dikesampingkan, bahwa segala proses keberhasilan kinerja antara team satu dengan team yang lainnya perlu keterbukaan dan menghormati satu sama lain. Toleransi yang diberikan oleh karyawan lainnya dapat menjadi motivasi kerja bagi karyawan lainnya sehingga kinerja dari perorangan akan meningkat seiring berjalannya waktu. Dari hasil wawancara di atas sesuai Hal ini sejalan dengan penilaian yang disampaikan oleh Richard & Turner (dalam Devito, 2013), yang memahami bahwa hubungan relasional dapat menciptakan dan menjaga keselarasan yang signifikan, yang dapat menimbulkan ketergantungan satu sama lain dengan menggunakan desain kerjasama yang dapat diprediksi dan harus dimungkinkan melalui hubungan yang berkesinambungan. proses korespondensi antara dua individu yang mempunyai hubungan wajar yang diselesaikan untuk mencapai tujuan atau hasil pelaksanaan. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurhati & Sumaryoto (2020) yang menyatakan bahwa semakin rendah hubungan relasional maka semakin rendah presentasi perwakilannya, karena ketika kita bekerja dengan partner yang kurang informatif dan tidak memiliki kepercayaan satu sama lain maka akan membuat hasil pameran ini tidak ideal.

Berdasarkan pendapat informan itu dapat disimpulkan bahwa hubungan interpersonal dililit dari bagaimana hubungan karyawan dengan karyawan lainnya. Hubungan interpersonal memberikan dampak pada Rancangan kerja dan kinerja dari pekerja karena ada juga berbagai posisi yang memerlukan dukungan dari perwakilan yang berbeda atau meminta sentimen dari pihak luar untuk posisi unik yang tidak dapat dilakukan sendiri oleh perwakilan.

Profesionalisme terhadap Kinerja

Satu diantara tujuan tahapan penting melalui organisasi ialah melakukan pemastian bahwasanya pegawainya dapat mengerjakan beragam tugas yang berhubungan dengan departemennya dan sesuai dengan jobdisk yang di berikan secara maksimal. Karyawan PT

XYZ masih kurang paham tentang arti dari sikap independensi dimana pada saat mengambil keputusan masih terpengaruh (menerima tekanan) dengan orang lain, hal ini menyebabkan seorang individu menjadi ragu ketika mengambil keputusan. Fenomena ini berkesinambungan dengan indikator kinerja yaitu Rancangan Kerja, karena ketika seorang karyawan ragu dalam mengambil keputusan / memakan waktu lama dapat menghambat Rancangan Kerja maupun Kinerja dari karyawan. Dedikasi terhadap profesi dari karyawan PT XYZ juga perlu di perbaiki, karena ada karyawan yang masih menunda pekerjaan yang sesuai dengan jobdesknya, kekurangan pengetahuan dan keahlian ini akan berdampak pada pekerjaan yang lain dan output dari kinerjapun menurun.

Berdasarkan dengan hasil wawancara dengan Ibu Tiara, Profesionalisme merupakan salah satu hal yang sangat di butuhkan bagi karyawan ketika bekerja, dimana nantinya kita sebagai karyawan harus bisa membedakan mana masalah pribadi dan bekerja. Sikap independensi ini memang masih perlu di perbaiki karena terkadang dalam pengambilan keputusan masih ragu karena takut tidak sesuai dengan pendapat atasan, akan tetapi sampai saat ini hal itu tidak terlalu menjadi masalah. Hal ini di dukung dengan pendapat Ibu Esti, dimana kita harus bekerja secara Profesional dan fokus pada pekerjaan kita agar menghasilkan output yang optimal, dan tidak terganggu dengan karyawan lain begitupun dalam mengambil keputusan. Kita harus mengotimalkan performa kerja kita dengan selalu berkomunikasi secara baik terhadap karyawan maupun dengan atasan.

Bu sinta mengatakan bahwa dedikasi profesi karyawan memang terkadang tidak sesuai, dan itu tidak terlalu berpengaruh ke kinerja, karena karyawan pada PT XYZ memiliki latar belakang yang berbeda jadi tidak bisa di liat dari satu individu saja. Kemudian tentang pengambilan keputusan atau syarat independensi memang sangat perlu bagi perusahaan, akan tetapi sebagai bawahan kita juga tidak bisa mengambil keputusan tanpa sepengetahuan dari pimpinan, karena karakter dari pimpinan berbeda beda. Pak Karnoto juga menyampaikan bahwa sikap profesionalisme dapat di bentuk dari pengalaman, jadi syarat independensi dan dedikasi profesi ini dapat berkembang seiring berjalannya waktu bekerja, akan tetapi di situ perlu adanya Evaluasi / teguran sehingga karyawan tau apa yang salah dari kinerjanya. Pengalaman tersebut apabila secara rutinitas diingat – ingat dan diimplementasikan dalam hal positif akan membawa dampak yang signifikan terhadap performa kerja seseorang.

Dilihat dari sudut pandang narasumber, Perwakilan PT pada umumnya memupuk kemampuannya dalam memperluas wawasan dan kemampuannya. PT XYZ juga melakukan evaluasi terhadap pekerjaan setiap pakar oleh rekan rekan profesional terpilih. Sesuai Abdulrazaq Hasibuan dalam bukunya Akhlak Mahir, Hasibuan (2017) menyatakan

bahwa keterampilan yang mengesankan dalam mencapai hasil kerja pada umumnya memerlukan peningkatan kualitas. Keterampilan luar biasa juga membutuhkan kenyataan dan ketelitian yang juga dapat diperoleh melalui pengalaman dan kebiasaan. Didukung oleh konsekuensi pemeriksaan, Wulandary (2020) yang menyatakan bahwa semakin tinggi disposisi ahli yang dimiliki pekerja, maka semakin besar upayanya untuk membangun wawasan dan kemampuannya dalam memberikan layanan peninjauan. Dengan demikian, semakin tinggi keterampilan luar biasa pekerja, semakin tinggi pula derajat eksekusi yang mereka hasilkan. Dengan demikian, peningkatan keterampilan yang mengesankan akan meningkatkan kinerja pekerja dalam asosiasi/organisasi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan Hubungan Interpersonal tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dimana Hubungan Interpersonal merupakan sikap yang diperlukan ketika kita bekerja, akan tetapi hal ini tidak terlalu mengganggu kinerja di karenakan karakter dari setiap karyawan itu berbeda-beda dan butuh waktu jika ingin merubah hal tersebut, tapi bukan berarti tidak di butuhkan karena hubungan interpersonal yang baik bukan hanya tentang menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, tetapi juga tentang menciptakan lingkungan yang produktif, kreatif, dan efisien di mana karyawan dapat bekerja secara efektif dan merasa dihargai. Ini juga memengaruhi kepuasan karyawan dan retensi dalam jangka panjang. Sedangkan profesionalisme sangat di butuhkan ketika bekerja dimana sikap profesionalisme punya banyak manfaat untuk karyawan seperti meningkatkan hubungan interpersonal, menciptakan kepercayaan dan reputasi positif, mengoptimalkan produktivitas dan lain-lain. Sikap profesionalisme bukan hanya tentang berperilaku dengan benar dalam pekerjaan, tetapi juga tentang menciptakan lingkungan kerja yang produktif, berdaya guna, dan berlandaskan etika. Itu adalah faktor kunci dalam kesuksesan individu dan organisasi.

Saran saya bagi perusahaan untuk memberikan sebuah agenda maupun program kerja dimana tujuan dari agenda tersebut adalah untuk meningkatkan sikap profesionalisme, dan hubungan interpersonal perusahaan melalui pelatihan, monitoring /konseling, evaluasi dan lain sebagainya. Harapan terhadap karyawan untuk tetap meningkatkan hubungan interpersonal dan selalu menerapkan sikap profesionalisme ketika bekerja beserta selalu mempertahankan kinerja untuk peningkatan keefektifan sebuah perusahaan meskipun masih ada permasalahan internal di dalamnya, kemudian

selalu berjalan lancar juga mendapatkan suatu tujuan yang sudah dilakukan perencanaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananda, L. C., & Astuti, S. D. (2023). Dampak Profesionalisme, Interpersonal Communication, dan Kualitas Sumberdaya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional. *Journal of Student Research*, 1(5), 235-252.
- Denzin K. N., & Lincoln S. Y. (1994). *Hand Book of Qualitative Research*. London- New Delhi: Sage Publications
- Effendy. (1998). *Psikologi Manajemen & Administrasi*. Bandung: Mandar Maju
- Gerhana, W., Rezti, R., & Wasis, W. (2017). Etika Profesi, Profesionalisme Kerja. *In Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(1).
- Gerhana, W., Rezti, R., & Wasis, W. (2019). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan). *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(1), 49– 57.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *MSDM*. Jakarta: Bumi Aksara
- Lutfi, A., Norawati, S., Basem, Z., Prodi, B., Manajemen, M., & Bangkinang, S. (2022). The Effect of Supervision, Work Motivation, and Interpersonal Communication on Employee Performance And Organizational Commitment As Variables Intervening. *International Journal Of Entrepreneurship And Business Development*, 5(1), 92–104.
- Ningsih, Y. R., & Yarti, F. (2023). Analisis Pengaruh Pengawasan, Profesionalisme, dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *In SeNaSPU: Seminar Nasional Sekolah Pascasarjana*, 1(1), 243-258).
- Negara, A. K. (2017). Pengaruh Hubungan Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT. Bank Bukopin Wilayah Tangerang). *JMB: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(1).
- Rahman, A., Rezal, M., Kamal, K., Mallo, A. G., Nadjemudin, S., & Lanonci, L. A. (2019). Pengaruh Hubungan Interpersonal, Lingkungan Kerja, Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah (Kpud) Kabupaten Parigi Moutong. *Jurnal Ekonomi Trend*, 7(1), 58-70.
- Ritonga, Husni. (2019). *Psikologi Komunikasi*. Medan: Perdana Publishing
- Robbins, S. P., & Judge. (2007). *Perilaku Organisasi, Alih Bahasa Drs. Benyamin Molan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Somantri, B. (2021). Lembaga Inspektorat Kabupaten Sukabumi Bambang Somantri

Program Studi Manajemen , Istitut Manajemen Wiyata Indonesia Penelitian Ini Bertujuan Untuk Mengetahui Profesionalisme Kerja , Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan , Baik Secara Parsial Maupun Sim. 4.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta: Bandung

Siagian P. Sondang. (2000). *Peran Staf Dalam Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara

Tersiana, Andra. (2018). *Metode Penelitian*. Jakarta: Anak Hebat Indonesia.