



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 3 Tahun 2023 Page 5461-5468

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Pengaruh Hubungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Grup Samudera Indonesia Cabang Makassar

St. Hadjar Nurul Istiqamah<sup>1✉</sup>, Andi Sifha Asifa Sulaeman<sup>2</sup>, Firyal Dinar Alysia<sup>3</sup>, Muh. Muzakkir

Muahidin<sup>4</sup>

Universitas Negeri Makassar

Email: [hadjaristiqamah@unm.ac.id](mailto:hadjaristiqamah@unm.ac.id)<sup>1✉</sup>

### Abstract

Every company certainly has a goal to be the best company by obtaining maximum profits so that the company can continue to grow. Human resources have a very important role, without which the company certainly cannot achieve the expected goals. Many resources exist in companies/organizations with human resources being managers of other resources. Without human resources a company cannot run properly as it should. Work relations (human relations) are very important in improving employee performance because they are related to communication which includes thoughts, feelings and cooperation in doing work. In its implementation as a whole, the Samudera Indonesia Makassar Group requires qualified employees. This study aims to determine the extent to which work relationships can improve employee performance. This study uses a quantitative method with random sampling or probability sampling through the distribution of offline surveys. The population of this study were 36 employees of Samudera Indonesia Makassar. The survey was measured using a Likert scale. The results showed that there was no significant effect of the employment relationship on the performance of the Samudera Indonesia Makassar Group employees ( $b = 0.922$  ( $p > 0.05$ )), with 0% the employment relationship variable contributed to explaining the employee performance variance. This research has implications for the development of work relations in improving employee performance.

Keywords: *Employment Relations, Employee Performance, Samudera Indonesia Group*

## Abstrak

Setiap perusahaan tentunya memiliki tujuan untuk menjadi perusahaan terbaik dengan memperoleh keuntungan yang maksimal sehingga perusahaan dapat terus berkembang. Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting, tanpanya perusahaan tentu saja tidak dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Banyak sumber daya yang terdapat di perusahaan/organisasi dengan sumber daya manusia menjadi pengelola sumber daya lainnya. Tanpa sumber daya manusia suatu perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik sebagaimana mestinya. *Hubungan kerja* (hubungan antar manusia) merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena berkaitan dengan komunikasi yang meliputi pikiran, perasaan dan kerja sama dalam melakukan pekerjaan. Dalam pelaksanaannya secara keseluruhan Grup Samudera Indonesia Makassar membutuhkan karyawan yang berkualitas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hubungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan metode random sampling atau probability sampling melalui penyebaran survei secara offline. Populasi penelitian ini adalah Karyawan Samudera Indonesia Makassar sebanyak 36 orang. Survei diukur dengan menggunakan skala Likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan hubungan kerja terhadap kinerja karyawan Grup Samudera Indonesia Makassar ( $b = 0,922$  ( $p > 0.05$ )), dengan 0% variabel hubungan kerja memberikan sumbangsih dalam menjelaskan varians kinerja karyawan. Penelitian ini memberikan implikasi pada pengembangan hubungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci : *Hubungan Kerja, Kinerja Karyawan, Grup Samudera Indonesia*

## PENDAHULUAN

Pada era modernisasi yang berkembang pesat ini, menyebabkan perusahaan berupaya dalam memberikan kepuasan untuk sumber daya manusia dalam perusahaannya, sehingga hal tersebut memberikan dampak pada kualitas kinerja karyawan. Perusahaan melakukan berbagai upaya dalam peningkatan potensi sumber daya manusia guna untuk peningkatan produktivitas kinerja dalam menguntungkan suatu organisasi.

Suatu upaya yang dilakukan perusahaan untuk peningkatan kualitas sumber daya karyawan harus dilakukan secara terarah, berkesinambungan dan terencana guna menciptakan sumber daya karyawan yang berkualitas dan profesionalisme. Selain itu, dalam dunia kerja, hubungan kerja antar karyawan dan karyawan serta karyawan dan pimpinan sangatlah penting untuk melahirkan keberhasilan suatu perusahaan. Menurut Gibson (dalam Al Hakim, et al., 2019) mengatakan bahwa hubungan kerja yang terjalin dengan baik, akan saling menguntungkan antar pihak organisasi dan karyawan.

Dalam sebuah lingkungan kerja, karyawan dianggap sebagai elemen yang paling berharga. Kontribusi karyawan sangat besar terhadap pertumbuhan dan perkembangan suatu perusahaan. Hagos dan Zewdie (2018) menyatakan bahwa maju tidaknya sebuah perusahaan bergantung dengan masukan yang diberikan oleh karyawan. Pada dasarnya, karyawan berperan penting dalam pemanfaatan sumber

daya lainnya seperti teknologi, informasi, keuangan serta alat manajerial lainnya dalam pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan. Menurut Buckingham dan Coffman (2000) survei yang dilakukan pada 2.500 departemen perusahaan di 24 perusahaan mengungkapkan bahwa hubungan karyawan tergantung pada praktik kepemimpinan dan manajerial manager (Arimie & Oronsaye, 2020).

Menurut Ambarani (2010) bahwa hubungan kerja di dalam organisasi mempunyai tujuan untuk menciptakan kelancaran dan kemudahan dalam pelaksanaan tugas pekerjaan setiap orang dan setiap unit sebab terdapat rasa kesadaran bahwa setiap orang atau unit lain serta dapat menimbulkan semangat saling bantu.

Menurut Siwi Ultima Kadarmo (2001) bahwa terdapat berbagai macam bentuk hubungan kerja, yaitu (a) Hubungan Kerja Vertikal adalah hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan.; (b) Hubungan Kerja Horizontal adalah hubungan kerja antara pejabat pada tingkat atau eselon yang sama; (c) Hubungan Kerja Diagonal adalah hubungan kerja antar pejabat yang berbeda induk unit kerjanya dan berbeda juga tingkat atau eselonnya; (d) Hubungan Kerja Fungsional adalah hubungan kerja antara unit atau pejabat yang mempunyai bidang kerja sama; (e) Hubungan Kerja Informatif adalah hubungan kerja yang dilakukan untuk saling memberikan dan memperoleh keterangan antar unit atau bidang; (f) Hubungan Kerja Konsultatif adalah hubungan kerja antar pejabat yang karena jabatannya berkepentingan melakukan konsultasi; (g) Hubungan Kerja Direktif adalah hubungan kerja antara pimpinan unit; (h) Hubungan Kerja Koordinatif adalah hubungan kerja antar pejabat yang dimaksudkan untuk memadukan (mengintegrasikan), menyeraskan dan menyelaraskan berbagai kepentingan dan kegiatan yang saling berkaitan (Ambarani, 2010).

Dalam studi yang telah dilakukan Stallard (2009) menunjukkan bahwa karyawan dalam sebuah perusahaan dengan hubungan positif yang kuat akan terlihat lebih efisien dalam menunjang tugas-tugasnya, dan terdapat kemungkinan yang kecil mereka meninggalkan perusahaannya demi perusahaan lain. Selain itu, suatu perusahaan dengan hubungan karyawan yang sehat akan menciptakan lingkungan yang sehat pula, melalui hubungan yang saling kerja sama, terjalin ikatan yang saling mendorong kepercayaan satu sama lain dan semangat korps antara atasan dan bawahan dalam lingkup kerja.

Menurut Aloewic (dalam Al Hakim, et al., 2019) bahwa hubungan kerja terjalin dalam jangka waktu tertentu yang terjalin antara pihak perusahaan dengan karyawan maupun karyawan antar karyawan. Untuk melihat bentuk kondusifitas suatu lingkungan perusahaan dapat terwujud melalui hubungan baik antar pegawai perusahaan sehingga hubungan tersebutlah yang akan mendukung kinerja mereka (Al Hakim, et al., 2019).

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja suatu individu merupakan hasil kerja karyawan baik dari segi kuantitas maupun kualitas dari standar kerja yang telah ditentukan oleh masing-masing organisasi (Ambarani, 2010).

Menurut Mathis (dalam Supatmi, Nimrak & Utami, 2013) bahwa pada dasarnya, apa yang telah dikerjakan atau dikerjakan oleh karyawan merupakan sebuah kinerja. Kinerja pada karyawan merupakan

seberapa banyak hal yang mempengaruhi mereka dalam memberikan kontribusi terhadap sebuah perusahaan atau organisasi. Kusriyanto dalam Mangkunegara (2005:09) mendefinisikan kinerja sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (dalam hitungan jam) (Wartono, 2017).

Dalam suatu proses komunikasi William G. Scott mengutip pendapat Babcock dalam buku Tommy Suprpto (2009: 10-12) mengatakan bahwa beberapa faktor yang mampu memengaruhi dalam proses komunikasi: (a) *The Act* (Perbuatan); (b) *The Scene* (Adegan); (c) *The Agent* (Pelaku); (d) *The Agency* (Perantara); (e) *The Purpose* (Tujuan). Menurut Tommy Suprpto, tujuan dari komunikasi yaitu untuk menghibur, memberikan informasi, mendidik yang akan berdampak pada peningkatan pengetahuan (kognitif), membangun kesadaran (sikap) dan mengubah (psikomotorik seseorang dalam suatu proses komunikasi (Ambarini, 2010).

Samudera Indonesia merupakan perusahaan pelayaran dan logistik yang terintegrasi dengan konektivitas global. Perusahaan ini terus berusaha melayani pelanggan dimanapun industrinya berada dengan memastikan pengiriman kargo yang tepat waktu dengan pengoperasian kapal dan kontainer. Grup Samudera Indonesia berkeyakinan bahwa kekuatan mereka berasal dari sinergi sumber daya manusia yang merupakan kombinasi antara mereka yang memiliki pengalaman panjang di industri pelayaran dan profesional muda yang lebih responsif terhadap dinamika bisnis dan teknologi. Olehnya itu, Grup Samudera Indonesia harus mampu membuat dan menjaga kualitas tinggi karyawannya. Grup Samudera Indonesia memiliki banyak anak perusahaan yang tersebar di seluruh Indonesia dan Asia, salah satunya berada di Kota Makassar. Grup Samudera Indonesia di Makassar beralamat di Jalan Sungai Saddang No. 82 dan mempunyai 8 Bisnis Unit diantaranya, PT Makassar Jaya Samudera dengan 14 orang karyawan, PT Masaji KargosentraTama dengan 4 orang karyawan, PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia dengan 15 orang karyawan, PT Samudera Agencies Indonesia dengan 12 orang karyawan, PT Silkargo Indonesia dengan 4 orang karyawan, PT Samudera Perdana dengan 6 orang karyawan, PT Samudera Makassar Logistik dengan 7 orang karyawan, dan PT Perusahaan Pelayaran Nusantara Panurjwan dengan 10 orang karyawan.

Dalam pelaksanaannya secara keseluruhan Grup Samudera Indonesia Makassar membutuhkan karyawan yang berkualitas. Selain itu, perusahaan ini juga membutuhkan karyawan yang loyal dan memiliki semangat untuk memajukan perusahaan. Berdasarkan prariset yang dilakukan oleh peneliti, diperoleh hasil bahwa adanya kesenjangan terhadap hubungan kerja karyawan yang mana hal tersebut bisa saja mampu mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi tersebut. Maka dari itu, berdasarkan permasalahan tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan analisis lebih lanjut mengenai sejauh mana pengaruh hubungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dengan melakukan penelitian di Grup Samudera Indonesia Makassar mengenai "Pengaruh Hubungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Grup Samudera Indonesia Cabang Makassar".

## METODE

Penelitian ini menggunakan desain survei *crosssectional* yang dilakukan di Grup Samudera Indonesia Makassar. Sampel dalam penelitian ini adalah 36 karyawan tetap Grup Samudera Indonesia Makassar yang diperoleh dengan menggunakan metode *random sampling*. Pengambilan data dilakukan selama 3 hari di delapan bisnis unit Samudera Indonesia Makassar, dengan menyebarkan skala psikologi kepada partisipan secara langsung. Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel, yaitu hubungan kerja dan kinerja karyawan. Kedua variabel ini menggunakan skala jenis Likert 5 Point (1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju). Peneliti melakukan analisis deskriptif, guna melakukan kategorisasi variabel penelitian dengan mengacu pada teori Azwar (2017), dengan berdasarkan pada nilai rata-rata dan standar deviasi. Selanjutnya, melakukan pengujian asumsi normalitas dan linearitas sebelum melakukan pengujian hipotesis. Terakhir, peneliti melakukan analisis regresi linear sederhana guna menguji hipotesis penelitian, dengan bantuan program SPSS v.23.0 pada taraf signifikansi  $< 0,05$ .

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	,141	35	,077	,962	35	,264

a. Lilliefors Significance Correction

Uji asumsi terbagi menjadi dua, yaitu uji normalitas dan uji linearitas. Tabel hasil uji normalitas di atas menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,077 ( $p < 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel hubungan kerja dan variabel kinerja karyawan terdistribusi secara normal.

### B. Uji Linearitas

Tabel 2. Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA HUBUNGANK ERJA	* Between Groups	(Combined)	803,871	13	61,836	3,324	,007
		Linearity	,545	1	,545	,029	,866
		Deviation from Linearity	803,327	12	66,944	3,598	,005
Within Groups			390,700	21	18,605		
Total			1194,571	34			

Berdasarkan tabel hasil uji linearitas di atas menunjukkan angka signifikansi pada *deviation from linearity* sebesar 0,005 dengan nilai *f* hitung sebesar 0,029. Hal tersebut menunjukkan kedua variabel tidak memiliki hubungan linier dikarenakan angka signifikansi ( $p > 0,05$ ) dikarenakan angka signifikansi *deviation from linearity* sebesar 0,005 ( $p < 0,05$ ) dan angka signifikansi *linearity* sebesar 0,866 ( $p > 0,05$ ). Sehingga kedua variabel dapat dikatakan tidak memiliki hubungan linear.

### C. Uji Hipotesis

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis

Bootstrap for Coefficients

Model	B	Bootstrap <sup>a</sup>				
		Bias	Std. Error	Sig. (2-tailed)	95% Confidence Interval	
					Lower	Upper
1 (Constant)	40,240	-,992	13,878	,009	10,083	65,001
HUBUNGANKERJA	,031	,026	,318	,922	-,529	,729

a. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples

Uji hipotesis dilakukan untuk menguji apakah hipotesis yang kita ajukan dapat diterima atau tidak. Pada pengujian hipotesis ini peneliti menggunakan uji *statistic bootstrap* menggunakan aplikasi SPSS v.23.0. Metode *bootstrap* ini merupakan metode statistik dengan prosedur yang kuat (Ghozali, 2014) sehingga tidak memerlukan uji asumsi dalam pengujiannya. Uji *bootstrap* dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh pada kedua variabel yang diteliti. Data dari kedua variabel dapat dikatakan memiliki pengaruh apabila memiliki signifikansi dibawah 0,05 ( $p < 0,05$ ) dan sebaliknya. Berdasarkan tabel hasil uji hipotesis diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,922 ( $p > 0,05$ ). Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh hubungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis alternatif dalam penelitian ini ditolak dan hipotesis nul diterima ( $H_a$  ditolak, dan  $H_0$  diterima).

Tabel 4. Model Summary

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,021 <sup>a</sup>	,000	-,030	6,01520

a. Predictors: (Constant), HUBUNGANKERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh hubungan kerja terhadap kinerja karyawan Grup Samudera Indonesia Makassar. Berdasarkan tabel Model Summary diatas, nilai koefisien r menunjukkan 0,000 pmenunjukkan nilai pengaruh hubungan

kerja terhadap kinerja karyawan yang lemah. Jika dilihat dari presentasi sebesar 0% hubungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

## SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh hubungan kerja terhadap kinerja karyawan Grup Samudera Indonesia Makassar. Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data pada pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis nul ( $H_0$ ) diterima dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) ditolak, maka peneliti menyimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara hubungan kerja terhadap kepuasan kinerja karyawan Grup Samudera Indonesia Makassar. Peneliti menyadari penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Metode pengumpulan data yang menggunakan skala yang disebarakan secara offline masih dapat diragukan serta rentan terjadinya bias yang besar terhadap respon yang diberikan. Kedua, kurangnya sampel yang diujikan sehingga menimbulkan keterbatasan dalam hasil pengujian dan membuat kesimpulan data. Olehnya itu, studi lanjutan sangat diperlukan untuk menambah jumlah sampel, sehingga dapat memeberikan informasi yang lebih menyeluruh dan dapat di generalisasi.

Berdasarkan hasil survei yang telah dilakukan oleh peneliti, terdapat beberapa poin yang perlu diperhatikan diantaranya kurangnya mentor yang dapat dijadikan panutan oleh karyawan, dan lebih banyaknya lagi kegiatan-kegiatan yang dapat membuat hubungan antar karyawan semakin baik. Rekomendasi di atas diberikan semata-mata karena peneliti memiliki harapan yang besar untuk dapat melihat perusahaan Samudera Indonesia Makassar lebih maju dari sebelumnya. Rekomendasi bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya dilakukan training sesuai dengan target analisis kebutuhan mitra mengenai hubungan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abilleira, M. P., García, M. L. R., Vázquez, T. C., Deus, M. P. R., Josefa, M., & Cortizas, M. J. I. (2019). Personality characteristics of a sample of violent adolescents against their partners. *Journal Psicologia: Reflexao e Critica*, 37(11), 1–11. <https://doi.org/https://doi.org/10.1186/s41155-019-0122-7>
- Al Hakim, Y. R., Irfan, M., Mardikaningsih, R., & Sinambela, E. A. (2019). Peranan Hubungan Kerja, Pengembangan Karir, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Management & Accounting Research Journal Global*, 3(2).
- Arimie, J. C., & Oronsaye, A. O. (2020). Assessing employee relations and organizational performance: a literature review. *International Journal of Applied Research in Business and Management*, 1(1), 1–17.
- Ambarini, E. (2010). Pengaruh Hubungan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Varibel Moderating. *None*, 10(2), 23407.
- Azwar, S. (2017). Metode penelitian psikologi edisi II. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Ghozali, I. (2014). *Structural equation modeling: Metode alternatif dengan partial least square (PLS) edisi keempat*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Supatmi, M. E., Nimran, U., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh pelatihan, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan. *Profit: Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1).
- Stallard, P. (2009) *Cognitive Behaviour Therapy with Children and Young People*. Routledge, London.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2), 41-55.