

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bekerja merupakan aktivitas yang dilakukan hampir pada setiap individu. Dalam melakukan pekerjaan, individu tidak akan lepas dari individu lain. Karena individu tersebut merupakan bagian dari lingkungan pekerjaan seseorang. Individu lain dapat berperan sebagai rekan kerja, atasan, ataupun bawahan yang mendukung pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik. Setiap individu di dalam suatu organisasi atau perusahaan saling berperan dan saling berkaitan satu sama lain.

Keterkaitan antar individu sering disebut dengan hubungan interpersonal. Hubungan interpersonal yang baik akan menimbulkan saling pengertian dan kenyamanan dalam bekerja. Jika pegawai sudah menyukai pekerjaannya dan merasa nyaman bekerja di suatu instansi, ia akan mengerjakan tugasnya dengan baik. Oleh karena itu, membina hubungan baik terhadap pegawai sebaiknya selalu diusahakan agar tercipta motivasi kerja bagi pegawai, sehingga mereka terpacu untuk meningkatkan kinerja yang baik (Asrifah, 2015).

Hubungan interpersonal menjadi salah satu penyebab terciptanya lingkungan kerja yang nyaman bagi para pegawai. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Handayani (2013) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai

bidang sekretariat Dinas Kehutanan di sebuah provinsi. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan suasana pekerjaan yang baik, sehingga memiliki tim kerja yang saling mendukung terhadap pekerjaan akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai ditandai dengan penyelesaian tugas tepat pada waktu yang ditentukan.

Hubungan interpersonal yang baik dapat ditunjukkan dengan adanya perilaku-perilaku memberikan dukungan emosi, setia kawan, bersama-sama dalam suka dan duka, saling percaya dan saling menjaga kepercayaan, siap membantu teman atau rekan kerja, dan berusaha membahagiakan rekan kerja (Wisnuwardani dan Mashoedi, 2012). Seperti yang ditunjukkan salah satu Markas Militer Republik Indonesia yang mengupayakan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dengan membangun hubungan interpersonal yang harmonis. Senin, 16 Maret 2015, Panglima Kodam Jaya/ Jayakarta Mayjen TNI Agus Sutomo, S. E., memberikan pengarahan dan dialog secara langsung dengan Personel Kodam Jaya dengan harapan menimbulkan *feedback* secara langsung sehingga tercipta komunikasi dua arah yang baik antara pimpinan dan anggota demi mendukung terlaksananya harmonisasi kerja yang baik. Kegiatan ini sangat sering dilaksanakan Pangdam Jaya ke satuan-satuan jajaran Kodam Jaya sebagai bentuk kepedulian dan perhatian seorang pemimpin kepada prajuritnya (Andi dalam www.portal-komando.com, 2015).

Namun, hubungan interpersonal yang tidak baik pada suatu perusahaan atau instansi masih sering terjadi. Perselisihan atau konflik yang terjadi antar

pegawai masih sering terjadi sehingga hubungan interpersonal yang terjalin tidak berlangsung baik, baik di dalam maupun di luar kantor. Jika kondisi ini tidak segera diperbaiki, walaupun pegawai bekerja dengan maksimal, kedepannya dikhawatirkan akan terus terdapat masalah terhadap kinerja pegawai karena hubungan yang terjalin di antara mereka bermasalah (Asrifah, 2015).

Seperti yang dituliskan dalam medanbisnisdaily.com (2015) pada hari Minggu, 8 Februari 2015 terjadi sebuah percakapan melalui *e-mail* antara seorang karyawan perusahaan dengan seorang konsultan karir. Karyawan tersebut memiliki permasalahan hubungan interpersonal di dalam perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Permasalahannya yaitu kurang terpeliharanya kepedulian, sikap terbuka, dan kedekatan antar rekan kerja. Karyawan tersebut merasa tertekan, merasa semua serba kaku, dan ketakutan jika terlihat ada yang berdiskusi. Sehingga masing-masing orang sibuk dengan pekerjaannya. Karyawan tersebut merasa tertekan walaupun gaji yang diperoleh cukup tinggi. Hal tersebut membuktikan bahwa bukan gaji tinggi yang memberikan kenyamanan seseorang, namun kualitas hubungan interpersonal tiap rekan kerjalah yang menciptakan situasi atau lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung seorang karyawan dalam menjalani aktivitas kerja di dalam perusahaan.

Komunikasi yang buruk juga dapat menyebabkan konflik hubungan interpersonal di dalam lingkungan kerja. Salah satunya diakibatkan adanya salah pengertian atau salah paham karena kegagalan komunikasi antar

individu di dalam organisasi atau perusahaan (Hardjana, 2006). Timbulnya kegagalan komunikasi tersebut juga menyebabkan kualitas hubungan interpersonal menjadi berkurang.

Terutama di tempat penelitian yaitu pada sebuah instansi pemerintahan di kabupaten Tegal, fenomena konflik hubungan interpersonal antara pihak pemangku jabatan dengan karyawan juga terjadi. Hasil wawancara dengan YT yang merupakan seorang karyawan di salah satu instansi pemerintahan mengungkapkan bahwa munculnya hubungan interpersonal yang kurang baik dimulai ketika pimpinan YT menunjukkan sikap arogansi yaitu tidak memberikan jatah pekerjaan pada karyawan yang berwenang. YT juga mengatakan bahwa pimpinan tidak memberikan kepercayaan pada karyawan dan sering merasa curiga pada karyawan yang diberikan tugas. Pimpinan YT juga melakukan tindakan “asal tunjuk” kepada karyawan ketika tidak menguasai tugas manajemen dan program kegiatan. YT merasakan perasaan marah dan mengatakan bahwa hal ini memberikan dampak yang negatif pada kepercayaan karyawan terhadap pimpinan.

Subjek lain yaitu HD yang merupakan salah satu petugas kepegawaian di suatu instansi pemerintah kabupaten Tegal, memaparkan bahwa masih terdapat laporan dari beberapa kantor Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) mengenai permasalahan hubungan interpersonal antar pegawai. Permasalahan ini muncul dikarenakan terdapat pegawai yang tidak mau masuk kerja. Hal ini mengakibatkan pekerjaan yang lain jadi terhambat karena pekerjaan di dalam SKPD tersebut saling berkaitan. Perasaan kesal ditunjukkan oleh pegawai lain

kepada pegawai yang tidak masuk kerja karena pekerjaannya menjadi terhambat.

Suatu perusahaan, terutama instansi pemerintahan sangat memerlukan kerja sama tim yang baik. Karena satu pekerjaan saling berkaitan dengan pekerjaan yang lain. Sehingga ketika terjadi permasalahan hubungan interpersonal di dalam suatu tim kerja maka akan berdampak buruk terhadap penyelesaian tugas di dalam instansi tersebut, seperti tugas tidak selesai tepat pada waktunya, pekerjaan menjadi menumpuk, hasil pekerjaan tidak sesuai dengan yang diharapkan, dan lain sebagainya.

Banyak faktor yang mempengaruhi hubungan interpersonal seperti kebutuhan saling memiliki (*need to belong*), pengaruh perasaan, kedekatan, daya tarik fisik, dan faktor interaksi (Wisnuwardani dan Mashoedi, 2012). Salah satu faktor yang dapat membangun kualitas hubungan interpersonal adalah dengan membangun kegembiraan di tempat kerja yaitu menggunakan humor. Humor perlu dimunculkan dalam lingkungan kerja, seperti yang dipaparkan oleh Cann, dkk. (2014), memaparkan hasil penelitian peneliti terdahulu yang menunjukkan bahwa humor membantu membangun dan menguatkan hubungan karyawan didalam situasi kerja (Cooper, 2008), memfasilitasi proses kelompok (Romero dan Pescosolidio, 2008), dan membantu karyawan menghadapi stres (Doosje, dkk., 2010).

Hal tersebut dikuatkan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Chudaibiyah (2012) pada karyawan di sebuah Yayasan Dana Sosial. Peneliti mengemukakan bahwa humor dalam lingkungan kerja ada dikantor karena,

pertama: humor ada karena refleksi dari kebosanan yang dirasakan oleh karyawan saat melakukan pekerjaan di kantor. Humor yang ada di kantor muncul dengan sendirinya tidak direncanakan dari awal yang sekarang sudah menjadi budaya di kantor, semua itu dilakukan semata agar tercipta lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan sehingga karyawan terhindar dari stres. Kedua: humor di kantor biasanya disampaikan melalui lisan, humor hanya dijadikan sebagai bahan *refreshing* untuk menciptakan suasana lingkungan kerja yang nyaman, humor di kantor termasuk dalam humor yang digunakan dalam pergaulan.

Humor juga sangat penting dilakukan oleh pihak pemangku jabatan atau atasan dalam membangun hubungan interpersonal yang baik. Studi yang dilakukan oleh Wardani (2012) juga menunjukkan bahwa penggunaan humor positif dalam kepemimpinan atasan (*Head of Department*) dari 90 responden PT. Bakrie Telecom Tbk. dapat berpengaruh signifikan terhadap hubungan atasan dan bawahan. Humor yang digunakan di dalam lingkungan kerja dapat digunakan dalam berbagai hal. Lynch (2009) dalam buku *Encyclopedia of Communication Theory: Humorous Communication Theory* juga memaparkan hasil penelitian sejumlah peneliti bahwa pola atau gaya humor menjadi dasar dari kohesivitas kelompok kerja, proses identifikasi, dan mengerti satu sama lain dan hal ini berdampak pada kontrol manajerial dan efektifitas keorganisasian.

Fenomena dari YT, HD, dan berdasarkan sumber yang sudah dipaparkan sebelumnya menjelaskan bahwa masih banyak hubungan

interpersonal yang kurang baik terjadi di beberapa instansi atau perusahaan. Hubungan interpersonal yang buruk antar karyawan dengan karyawan dan hubungan karyawan dengan atasan seringkali terjadi dikarenakan kurangnya sikap terbuka, rasa percaya, dan sikap suportif. Hubungan interpersonal yang buruk akan mengakibatkan menurunnya kenyamanan karyawan dalam bekerja sehingga akan menyebabkan karyawan tidak maksimal dalam bekerja.

Berdasarkan fenomena di atas, maka dapat ditarik suatu rumusan masalah yaitu “apakah ada hubungan antara humor dengan hubungan interpersonal?”. Untuk mengkaji permasalahan secara empiris maka peneliti berkeinginan untuk membuktikan dengan cara mengajukan judul “Hubungan antara humor dengan hubungan interpersonal karyawan”.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui hubungan humor dengan hubungan interpersonal karyawan
2. Mengetahui peran humor terhadap hubungan interpersonal
3. Mengetahui tingkat humor
4. Mengetahui tingkat hubungan interpersonal

C. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis:

Penelitian ini diharapkan memberi sumbangan keilmuan psikologi khususnya pada psikologi industri dan organisasi serta psikologi sosial.

2. Manfaat Praktis:

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran dan pemahaman bagi:

a. Pimpinan SKPD.

Pimpinan SKPD dapat memaksimalkan fungsi *controlling* atau *monitoring* dan menjaga hubungan interpersonal antar karyawan, salah satunya caranya adalah dengan menggunakan humor.

b. Subjek penelitian.

Dapat memberikan informasi mengenai faktor apa saja yang dapat mempengaruhi hubungan interpersonal dan salah satunya adalah humor. Sehingga subjek diharapkan dapat mendapatkan petunjuk untuk menggunakan humor sebagai sarana untuk menjaga hubungan interpersonal antar karyawan guna mencapai lingkungan kerja yang nyaman.

c. Peneliti selanjutnya

Penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai acuan dan referensi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian sejenis yang berkaitan dengan humor dan hubungan interpersonal karyawan dengan mempertimbangkan variabel lain untuk diteliti lebih lanjut.