

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan yang didirikan memiliki tujuan untuk mendapatkan keuntungan sesuai target diperusahaan masing-masing. Werren et al (2017:2) menyatakan tujuan dari perusahaan yaitu memaksimalkan keuntungan atau *Profit*. Sumber daya merupakan faktor penting dan merupakan peran penting dan besar didalam suatu perusahaan (Rahmawati, Nela Pima:2014).

Sumber daya manusia merupakan komponen utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Sumber daya manusia tidak dapat digantikan perannya dikarenakan sumber daya manusia bukan sekedar sebagai alat produksi melainkan juga berperan aktif dalam kegiatan produksi. Dengan adanya sumber daya manusia suatu perusahaan dapat menjalankan usahanya dengan mudah dan seluruh aktivitas diperusahaan bisa dapat terpenuhi.

Rahmawanti, Nela Pima (2014) menyatakan sumber daya manusia adalah salah satu faktor penting dan memiliki peran yang besar didalam suatu perusahaan. Didalam dunia bisnis pasti selalu ada persaingan pasar, untuk menguasai pasar tersebut biasanya suatu perusahaan berlomba-lomba untuk menghasilkan produk unggulan untuk bersaing, oleh karena itu sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Dalam pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi diperlukan sistem yang komplek yaitu sumber daya manusia yang baik. Agar sistem berjalan dengan baik maka perusahaan harus memperhatikan beberapa

aspek penting seperti kepuasan kerja, prestasi kerja, komunikasi internal, stress kerja dan lain sebagainya.

Robbins dalam Alo Liliweri (2014:51) menyatakan organisasi adalah sebuah bentuk kerjasama yang sistematis antara sejumlah orang untuk memenuhi tujuan yang telah ditetapkan. Kerjasama adalah sesuatu yang didalamnya memiliki bentuk jalinan, hubungan, relasi, dan komunikasi antar sejumlah orang yang memiliki tugas dan fungsi yang sama atau yang memiliki fungsi dan tugas yang berbeda lalu membentuk tujuan yang ditetapkan bersama. Komunikasi internal perlu dimiliki oleh suatu perusahaan dikarenakan dengan adanya komunikasi internal maka perusahaan tersebut dapat berjalan dengan lancar dan tidak adanya kesalahan atau miskomunikasi saat bekerja, sehingga pekerjaan bisa berjalan sesuai kehendak manajer atau pimpinan perusahaan.

Setiadi, Nugroho (2014) menyatakan rutinitas atas pekerjaan yang secara berulang-ulang akan membuat karyawan merasa cepat jenuh, dan ini akan mengakibatkan stress dalam bekerja. Stress merupakan kondisi dinamis yang didalamnya seorang individu dihadapkan dengan suatu peluang (opportunity), kendala (Constraints), atau tuntutan (demands) yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Stress tidak selalu berdampak negatif terhadap individu, stress juga disebut konteks negatif yang memiliki nilai-nilai positif yang menawarkan suatu perolehan yang memiliki potensi. Stress biasanya terjadi ketika suatu individu memiliki ketidakmampuan yang mengakibatkan frustrasi, konflik, gelisah dan rasa bersalah yang merupakan tipe-tipe stress. Hampir disetiap kondisi pekerjaan dapat

menyebabkan stress, tergantung reaksi karyawan bagaimana cara mereka untuk menghadapinya.

Setiap karyawan adalah sumber daya yang bermanfaat bagi perusahaan, untuk itu prestasi kerja yang dimiliki karyawan sangat penting untuk mendukung kinerja perusahaan. Dengan adanya prestasi kerja maka kinerja yang dimiliki perusahaan dalam menjalankan produksinya dapat meningkat. Hasibuan (2014:94) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja memang diperlukan oleh suatu perusahaan mengingat hal ini bisa meningkatkan kualitas produk yang dijual, guna perkembangan perusahaan.

Murti, Harry (2013) menyatakan kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seseorang pekerja dengan banyaknya ganjaran yang yakini seharusnya oleh pekerja. Seorang pekerja atau karyawan memiliki respon efektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek yang dilakukannya saat bekerja sehingga kepuasan kerja bukan konsep tunggal, seseorang bisa relatif puas dengan aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih dalam aspek lainnya.

Kepuasan kerja biasanya memiliki nilai baik terhadap perusahaan, hal ini biasanya dapat memicu keberhasilan yang signifikan. Jika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya hal itu berdampak terhadap keunggulan kerja yang dimiliki seorang pekerja. Kepuasan kerja dapat diindikasikan melalui rekan kerja dan dukungan partner kerja saat pekerjaan perusahaan berlangsung.

Salah satu faktor yang memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja adalah komunikasi internal. Komunikasi antar sesama karyawan sangat perlu dilakukan demi kelangsungan hidup perusahaan yang optimal, oleh karena itu setiap atasan dan bawahan serta sesama karyawan diharapkan memiliki komunikasi yang baik dan memiliki perhatian antar satu sama lain. Komunikasi internal dianggap perlu dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Selain berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, komunikasi internal juga sangat penting dalam peningkatan prestasi kerja yang dilakukan setiap karyawan perusahaan.

CV. Sujinah Grobogan yaitu salah satu perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan eceran padi dan palawija, perdagangan besar padi dan palawijo, serta perdagangan benih kedelai dan palawijo. perusahaan ini terletak di Jln. Raya Danyang-Kuwu KM, 9 Gatak, Sembungharjo, Kec. Pulokulon, Kab. Grobogan. Perusahaan ini termasuk perusahaan manufaktur dimana CV. Sujinah memproduksi bahan makanan pokok seperti beras dan produk palawijo, serta produksi benih kedelai dan palawijo lainnya. baik dijual secara eceran maupun dalam bentuk besar, selain beras, bibit kedelai dan palawija CV. Sujinah juga memproduksi dan memperdagangkan pupuk dan produk agrokimia, selain itu perusahaan ini juga menjual mesin, peralatan dan perlengkapan untuk pertanian.

Pihak *human resource departemen* (HRD) perusahaan menyatakan absen kerja seringkali terjadi pada saat panen melimpah dan tenaga kerja disini kewalahan untuk bekerja. Dari hasil wawancara karyawan terdapat beberapa karyawan yang menyatakan bahwa terkadang mereka kelelahan ketika bekerja lembur, gaji

ditempat kerja yang paspasan dan pekerjaan mereka yang sering lembur ketika musim panen membuat mereka kelelahan dan stres.

Komunikasi internal penting bagi suatu perusahaan dikarenakan hal ini bisa mengurangi kejenuhan dan mengurangi mis komunikasi saat bekerja, tetapi pihak *Human resource departemen* (HRD) menyatakan komunikasi internal setiap karyawan kurang sehingga terjadi kejenuhan saat bekerja dan karyawan yang merasa jenuh merasa beban kerja yang dialami bertambah sehingga terjadi stress kerja, Selain itu mis komunikasi terjadi dikarenakan karyawan tidak mengenal antara karyawan yang lainnya dan kurangnya rasa kekeluargaan yang mengakibatkan mereka kurang dan jarang berkomunikasi antar karyawan lainnya, hal ini mengakibatkan mis komunikasi antara sesama pekerja dan atasan yang terkadang mengakibatkan karyawan tidak faham akan perintah atasan dalam melaksanakan pekerjaannya. Jika mis komunikasi dan stress kerja di CV. Sujinah Grobogan terjadi maka hal ini bisa berpengaruh terhadap prestasi kerja dan kepuasan kerja yang terjadi di CV. Sujinah.

Kepuasan kerja yang kurang berakibat terhadap hasil produksi. Dikarenakan hilangnya semangat kerja didalam diri karyawan, selain itu kepuasan kerja yang kurang bisa berdampak terhadap prestasi kerja yang menurun, menurunnya prestasi kerja berdampak terhadap kualitas produk yang dihasilkan.

Selain kepuasan kerja, prestasi kerja antar karyawan berperan penting disetiap hasil kinerja yang dilakukan setiap karyawan keduanya memiliki hubungan yang berkelanjutan, dimana kondisi kepuasan dan tidak kepuasan kerja menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi prestasi kerja pada waktu yang akan datang,

maka saat itu karyawan diberi penghargaan dari prestasi kerja yang bisa memunculkan kepuasan maupun ketidakpuasan kerja karyawan.

Banyaknya karyawan yang menjadi tetap setelah satu tahun masa kontrak dianggap menjadi sebuah prestasi oleh CV. Sujinah. Berikut ini jumlah karyawan yang diangkat tetap maupun yang tidak :

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan yang diangkat tetap maupun tidak tetap CV.
Sujinah Grobogan

Tahun	Jumlah karyawan baru yang masuk	Jumlah karyawan yang menjadi karyawan tetap	Jumlah karyawan yang putus hubungan kerja
2016	13	12	1
2017	15	15	0
2018	18	13	5
2019	13	11	2
2020	14	14	0

Sumber : CV.Sujinah Grobogan (2020)

Dari data yang didapatkan pada tabel 1.1 diatas maka bisa dijelaskan bahwa prestasi kerja di CV. Sujinah Grobogan mengalami naik dan turun setiap tahunnya. Jumlah prestasi kerja diukur melalui banyaknya karyawan kontrak (tidak tetap) yang menjadi karyawan tetap lebih banyak dibanding dengan karyawan yang memutuskan hubungan kerja. Seiring dengan perkembangan perusahaan sejak tahun 2016 sampai tahun 2020 sudah banyak karyawan baru yang masuk dapat menjadi karyawan tetap, untuk menjadi karyawan tetap membutuhkan masa kerja satu tahun sebagai karyawan kontrak.

CV. Sujinah selalu memotivasi karyawan untuk selalu datang tepat waktu, meningkatkan kinerja secara efektif dan efisien, mendorong setiap karyawan untuk

berperilaku baik, memandang sikap karyawan yang memiliki beban tanggung jawab dan tugas yang dilaksanakan untuk pertimbangan terbentuknya perilaku karyawan. Sedangkan data absensi karyawan sebagai berikut :

Tabel 1.2
Data karyawan Absen Kerja CV. Sujinah Grobogan
Tahun 2020

Bulan	Jumlah Karyawan	Karyawan Absen	
		Jumlah	Persemtase
Januari	152	18	11,84 %
Februari	152	30	19,48 %
Maret	152	36	23,56 %
April	152	23	15,35 %
Mei	152	19	12,72 %
Juni	152	20	13,31 %
Juli	152	26	17,35 %
Agustus	152	18	11,84 %
September	152	25	16,78 %
Oktober	152	28	18,73 %
November	152	36	23,56 %
Desember	152	34	22,74 %

Sumber : CV. Sujinah Grobogan (2020)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa data absensi yang ada di CV. Sujinah Grobogan pada bulan januari sampai dengan desember 2020 mengalami naik turunnya absensi yang dilakukan oleh karyawan yang bekerja disana, pada bulan tertinggi karyawan melakukan absen yaitu pada bulan maret dan November, sehingga hal ini mempengaruhi hasil produksi oleh CV. Sujinah Grobogan.

Setiap perusahaan selalu memiliki peraturan yang diterapkan sesuai karakteristik dari perusahaan itu masing masing, budaya yang dilakukan setiap perusahaanpun berbeda.ketika suatu perusahaan memiliki karakteristik tersendiri maka karyawan akan menyesuaikan diri mereka dalam melakukan pekerjaan, dan

ketika tidak bisa beradaptasi dengan lingkungan kerja yang dialami maka hal ini berdampak terhadap karyawan tersebut, sehingga mengakibatkan stres kerja.

Terdapat perbedaan hasil penelitian yaitu Penelitian yang dilakukan oleh Vijayan (2017) yang menyatakan bahwa stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Sedangkan Masihabadi1, et.al. (2015) menyatakan bahwa stres kerja mempengaruhi prestasi kerja secara negatif, dan Kuncoro, et.al. (2018) menyatakan bahwa stres kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Muklis (2019) yang menyatakan bahwa komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Sedangkan Trehan (2015) menyatakan bahwa kepuasan komunikasi internal berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

Hasil penelitian Ghofur(2018) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan Parsian,et.al. (2015) menyatakan bahwa stres kerja berdampak negatif terhadap kepuasan kerja, dan Resya Mawarti dan Prasetio (2018) menyatakan bahwa stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian dari Sukriani dan Kasmiruddin(2015) yang menyatakan bahwa pengaruh komunikasi internal terhadap kepuasan kerja karyawan menunjukkan kriteria yang sesuai, sedangkan penelitian dari Vilailert, et.al. (2018) menyatakan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, Afianto dan Utami (2017) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Vivi Nila Sari (2019) yang menyatakan bahwa secara persial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja

terhadap prestasi kerja, sedangkan menurut Pongpipat Pongton, Sid Suntrayuth (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak positif terhadap prestasi kerja, dan Bara Dhata Dewanggana et.al. (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja. Berdasarkan dari beberapa fenomena dan data diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Komunikasi Internal dan Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada CV. Sujinah Grobogan.**

2. Ruang Lingkup

Untuk menghasilkan alur pembahasan yang baik dan terarah agar penelitian dapat tercapai, maka ruang lingkup penelitian ini adalah :

1. Objek penelitian ini adalah CV. Sujinah
2. Variabel endogen dalam penelitian ini adalah komunikasi internal dan stres kerja
3. Variabel eksogen dalam penelitian ini adalah prestasi kerja
4. Variabel mediasi dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja
5. Waktu penelitian dilakukan 3 bulan setelah proposal disetujui dosen pembimbing.
6. Responden penelitian ini adalah karyawan CV. Sujinah Grobogan sebanyak 152 karyawan di semua bagian kerja.

3. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan pengamatan penulis pada CV. Sujinah, terdapat beberapa permasalahan yang sering muncul antara lain walaupun banyak karyawan yang sudah menghasilkan hasil produksi yang cukup baik tetapi masih ada karyawan yang memilih untuk memutuskan hubungan kerja dengan

perusahaan. Selain itu, masih banyak karyawan yang sering tidak berangkat kerja. Hal ini sudah menunjukkan perlunya perhatian pada komunikasi internal antar karyawan dan tingkat stres yang dialami mereka, sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan dapat meningkatkan prestasi kerja. Maka disusun beberapa pertanyaan untuk penelitian ini antara lain:

1. Bagaimana pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan CV. Sujinah Grobogan
2. Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV. Sujinah Grobogan
3. Bagaimana pengaruh komunikasi internal terhadap prestasi kerja pada karyawan CV. Sujinah Grobogan
4. Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap prestasi kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan CV. Sujinah Grobogan
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan CV. Sujinah Grobogan.

4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang diinginkan penulis dalam melakukan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi internal terhadap prestasi kerja karyawan di CV. Sujinah Grobogan.
2. Untuk menganalisis pengaruh stress kerja terhadap prestasi kerja karyawan di CV. Sujinah Grobogan.

3. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi internal terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Sujianh Grobogan
4. Untuk menganalisis Pengaruh Stres kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan pada CV. Sujinah Grobogan.
5. Untuk menganalisis kepuasan kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Sujinah Grobogan.

5. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diinginkan penulis dalam melakukan penelitian ini adalah :

1. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat dengan baik menjadi sumber pengetahuan dan referensi bagi penelitian selanjutnya.

2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi yang baik, sehingga perusahaan bisa memperbaiki sumber daya manusia yang menjadi tolak ukur keberhasilan tujuan perusahaan. Dengan penelitian yang terkait dengan komunikasi internal, stress kerja, kepuasan kerja dan prestasi kerja antar karyawan yang berada di perusahaan.