

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Indonesia sebagai negara berkembang yang sedang memasuki era negara industri baru, tidak bisa lepas dari putaran roda kegiatan ekonomi internasional yang penuh dengan berbagaidinamika, dimana skill dan kemampuan sumber daya manusia dituntut untuk lebih berkompetensi lagi guna untuk meningkatkan kegiatan kerja dalam perusahaan. Dalam sebuah perusahaan karyawan atau sumber daya manusia yang ada dituntut untuk memberikan kontribusi dan kinerja yang baik terhadap perusahaan dimana tempatnya bekerja, dengan memberikan kontribusi dan kinerja yang baik terhadap perusahaan, perusahaan dapat mencapai target serta visi dan misi yang telah ditetapkan, karena tingkat keberhasilan sebuah perusahaan dapat di ukur lewat kinerja yang diberikan oleh karyawan terhadap perusahaannya (Hafied, 2017: 48).

Pada perkembangan globalisasi saat ini menunjukkan peningkatan ekonomi yang memberikan harapan yang cerah bagi setiap pihak atau perusahaan yang mampu bersaing dengan perusahaan lain. Tidak lepas dari pihak perusahaan yang ingin mendapatkan hasil yang maksimal dan bisa memaksimalkan kinerja karyawan. Sumber daya manusia (SDM) adalah paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya SDM yang baik dan profesional akan memaksimalkan kinerja dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang baik maka kinerja yang dihasilkan akan mempengaruhi kemajuan perusahaan tersebut begitu juga sebaliknya jika kinerja suatu perusahaan tidak

baik maka akan menghambat kemajuan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam melakukan pekerjaannya. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja, stress kerja, hubungan *interpersonal* dan kepuasan kerja. Sesuai dengan kondisi tersebut, perusahaan harus mampu menyesuaikan dengan adanya perubahan-perubahan. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memotivasi para karyawan untuk bekerja dengan produktif.

Perkembangan zaman yang ditandai dengan perkembangan ilmu dan teknologi tidak hanya menuntut perusahaan yang bersaing dengan ketat, tetapi juga menuntut sumber daya manusia untuk bersaing dengan ketat. Sumber daya manusia yang berkualitas akan lebih unggul dari yang lain. Keunggulan tersebut dapat dicapai dengan melampaui target-target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Oleh sebab itu setiap perusahaan selalu menuntut unit-unit organisasinya maupun individu-individu sumber daya manusianya bisa menunjukkan target prestasi yang dibebankan kepadanya. Pada kondisi saat ini perusahaan sering mengalami penurunan kinerja, hal tersebut sering disebabkan oleh kegagalan manajemen dalam mengelola karyawannya. Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh tenaga sumber daya manusia yang handal, oleh sebab itu perlu dikaji faktor-faktor apa saja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, hendaknya

manajemen mengetahui apa saja kebutuhan karyawannya. Hal-hal tersebut berguna untuk memberikan kesan kepada karyawan bahwa mereka diperhatikan oleh perusahaan tempat mereka bekerja dan ikut ambil andil dalam mencapai tujuan perusahaan (Sukirman, 2020: 19).

Stres kerja merupakan salah satu permasalahan serius yang menimpa setiap karyawan di tempat kerjanya (Khairani, 2018:15). Stres dapat timbul sebagai akibat dari tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Stres yang dialami oleh karyawan suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol (Ma'ruf, 2014 : 72). Menurut Hasibuan (2017 : 204) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu ketegangan yang mengakibatkan tidak seimbangannya keadaan psikologis karyawan yang dapat mempengaruhi cara berpikir, emosi dan kondisi dirinya sendiri. Stres kerja sebagai sebuah respon seseorang terhadap keadaan eksternal yang menyebabkan terjadinya penyimpangan fisik, psikologis dan perilaku karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Stres ini suatu permasalahan yang sering menjadi perbincangan sehari-hari. Menurut Abdurrahmat (2017 : 204) suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang terhadap tekanan lingkungan. Perusahaan harus mampu menciptakan keadaan eksternal yang baik dan mampu menghilangkan atau menurunkan tingkat stres kerja seorang karyawan.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan bagi karyawan sangat penting untuk menunjang kinerja yang dihasilkannya. Lingkungan kerja yang kondusif

akan memberikan suatu dorongan kepada karyawan agar dapat bekerja lebih baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Siagian (2017 : 95) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut. Winahyuningsih (2019: 75) mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah salah satu unsur yang harus diperhatikan perusahaan sehingga dapat menimbulkan rasa aman, tenang dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk peningkatan kinerja karyawan.

Hubungan *interpersonal* adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain dalam situasi kerja dan dalam organisasi sebagai motivasi untuk bekerjasama secara produktif, sehingga dicapai kepuasan ekonomi, psikologis, dan sosial. Hubungan *interpersonal* merupakan hubungan yang terdiri dari dua atau lebih, yang saling bergantung dan menggunakan pola interaksi yang konsisten (Koentjaraningrat, 2017: 2). Sebuah hubungan dibentuk ketika terjadinya pengolahan pesan yang timbal balik. Hubungan sosial merupakan interaksi sosial yang dinamis yang menyangkut hubungan antar individu, antar kelompok atau antar individu dengan kelompok.

Menurut Robbins (2015:170) disebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan faktor psikologis (Sutrisno, 2017:74).

Karyawan yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan. Kenyataannya tidak semua karyawan mempunyai kemampuan dan ketrampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan organisasi. Siagian (2017:8) juga menambahkan, bahwa akan sangat menyenangkan bila kita dapat menemukan orang yang mirip dengan kita, sehingga berbagi asal-usul, dan pengalaman yang sama.. Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Kaswan, 2015:83)

Kepuasan kerja merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena dapat berpengaruh terhadap produktifitas kerja. Seorang pegawai akan memberikan loyalitas yang baik terhadap organisasi tergantung dengan apa yang dirasakan pegawai itu terhadap pekerjaan, seperti rekan kerja dan atasan. Perasaan dan kepuasan pegawai mempengaruhi perkembangan pola interaksi rutin.

Menurut Handoko dan Sutrisno (2016:75) bahwa kepuasan kerja tergantung pada keadaan emosional menyenangkan atau tidak bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan sebaagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Triatna, 2015:110).

Penelitian ini mengambail objek PT. Pura Barutama. PT. Pura Barutama merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri pembuatan kertas. Dalam menghadapi persaingan global PT. Pura Barutama perlu menerapkan sumber daya manusia yang berkualitas, strategi pemasaran yang mencakup strategi produk, strategi harga, strategi promosi, dan strategi saluran distribusi.

PT. Pura Barutama Unit Kertas Kudus berada pada kondisi karyawan yang ada di divisi kertas ini kurang menguasai substansi pekerjaannya, dimana penyelesaian tugas-tugas hanya ditangani oleh beberapa karyawan yang memiliki kemampuan saja, baik secara individu maupun dalam tim, sehingga tugas-tugas cenderung terkonsentrasi pada mereka saja yang dinilai memiliki kompetensi dalam hal kemampuan, keterampilan dan kecakapan, sementara sebagian lainnya bekerja seadanya tanpa pola dan sasaran yang jelas. Kondisi seperti ini dapat menghabiskan banyak waktu untuk penyelesaian pekerjaan, sehingga terjadi ketidak aktifan kerja karyawan. Adapun kegiatan karyawan operator sehari-harinya yaitu mengecek barang produksi dan memastikan barang yang diproduksi tidak ada yang *reject* atau rusak. Karyawan dituntut agar dapat fokus dalam melakukan tugas terutama dalam mengecek barang yang diproduksi.

Dalam penelitian ini mengambil responden karyawan PT Pura Barutama Unit Kertas bagian *Finishing staff*, *Produksi staff*, dan *Laborat Finishing staff*. Fenomena yang terjadi pada karyawan PT. Pura Barutama Unit Kertas bagian *Finishing staff*, *Produksi staff*, dan *Laborat Finishing staff* berkaitan dengan Stres kerja, yang terjadi pada karyawan memicu banyaknya jam kerja yang tidak

berjalan dengan baik. Stress kerja memiliki pengaruh positif maupun negatif. Stress yang bersifat positif seperti motivasi pribadi, rangsangan bekerja lebih giat, dan meningkatnya inspirasi hidup yang lebih baik agar mendorong dan mengubah persepsi karyawan dan pekerjaannya mencapai prestasi karir yang baik. Untuk stress kerja yang bersifat negatif maka menimbulkan menurunnya rasa semangat bekerja, menurunkan kinerja, dan tidak mencapai target atau tujuan yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

Stress kerja merupakan aspek penting bagi perusahaan terutama keterkaitan dengan kinerja karyawan. Dilihat dari segi jam kerja maka banyak fenomena yang dirasakan oleh para karyawan yang memicu timbulnya stress kerja seperti: lingkungan kerja yang kurang memadai, tuntutan kerja yang melebihi batas kemampuan karyawan, notifikasi diluar jam kerja seperti lemburan, konflik dengan rekan kerja, dan masalah personal pada karyawan. Notifikasi diluar jam kerja juga sangat berpengaruh terhadap timbulnya stress kerja karena para karyawan sudah merasa kelelahan atau ada kepentingan personal, maka dapat dilihat dari data masa kerja karyawan pada tabel 1.1 di bawah ini.

Tabel 1.1

**Jam Kerja Karyawan PT. Pura Barutama Unit Kertas bagian
*Finishing staff, Produksi staff, dan Laborat Finishing staff***

Bagian Kerja	Jam Kerja	Jumlah (Karyawan)	Persentase
Produksi staff	12 Jam	67	43,23
Finishing staff	8 Jam	51	32,9
Laborat Finishing staff	7 Jam	37	23,87
Total		155	100,00

Sumber : PT. Pura Barutama Unit Kertas, 2021

Tabel 1.1 menggambarkan pada jam kerja karyawan PT. Pura Barutama Unit Kertas bagian *finishing staff*, *produksi staff* dan *laborat finishing staff* diketahui sebagian besar memiliki jam kerja 12 jam sebanyak 67 karyawan (43,23 %), 8 jam kerja sebanyak 51 karyawan (32,9 %) dan 7 jam kerja sebanyak 37 karyawan (23,87 %). Kesimpulan tabel 1.1 adalah karyawan yang memiliki masa jam kerja 12 jam yang terhitung dengan jam lembur lebih banyak dibandingkan dengan yang memiliki 8 jam kerja yang terhitung dengan jam istirahat dan 7 jam kerja yang terhitung normal. Berikut daftar karyawan yang memiliki potensi timbulnya stress kerja yang tinggi pada bidang *finishing staff*, *produksi staff* dan *laborat finishing staff*:

Tabel 1.2
Daftar Karyawan PT. Pura Barutama Unit Kertas bagian
Finishing staff*, *Produksi staff*, dan *Laborat Finishing staff

Divisi	Jumlah (Karyawan)	Persentase
Finishing staff (2 Sift)	88	56,78
Produksi staff (2 Sift)	56	36,13
Laborat finishing staff (1 Sift)	11	7,09
Total	155	100,00

Sumber : PT. Pura Barutama Unit Kertas, 2021

Hal ini sangat berpengaruh terhadap stres kerja pada PT. Pura Barutama Unit Kertas, karena semakin tinggi stress kerja karyawan maka menunjukkan tingginya stres dalam bekerja agar perusahaan dapat memacu tidak bertahan lama bekerja diperusahaan tersebut. Untuk mengurangi tingkat stres kerja yang dialami karyawan dan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan harus mengoptimalkan atau memperhatikan segala sesuatu yang diinginkan oleh

karyawan dan tidak memberikan tuntutan kerja diluar kemampuan karyawan, agar kinerja para karyawan terus meningkat yang sesuai dengan prosedur yang ada dalam PT. Pura Barutama Unit Kertas Kudus dan tidak menimbulkan merugikan perusahaan karena kinerja karyawan yang kurang optimal.

Fenomena yang terjadi pada karyawan PT. Pura Barutama Unit Kertas bagian *Finishing staff*, *Produksi staff*, dan *Laborat Finishing staff* berkaitan dengan lingkungan kerja yang terjadi pada karyawan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan efektif dan efisien apabila yang berada didalamnya dapat melaksanakan kegiatannya secara baik, optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat berdampak dalam jangka waktu lama, demikian juga dengan lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan sulitnya memperoleh sistem kerja yang efektif dan efisien. Lingkungan kerja yang aman dan sehat terbukti berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Ardana, 2017: 98). Berikut beberapa fenomena lingkungan kerja yang terjadi pada karyawan dapat dilihat dari data dimensi lingkungan tabel 1.3 di bawah ini.

Tabel 1.3

Data Dimensi Lingkungan Karyawan PT. Pura Barutama

Dimensi Lingkungan	Banyak Karyawan	
	Jumlah	Persentase
Tingkat Kebisingan	28	17,77 %
Teknologi	47	31,85 %
Sirkulasi udara	31	20%
Penerangan/Cahaya	22	13,33 %
Keamanan/Keselamatan Kerja	27	17,03 %
Jumlah	155	100 %

Sumber :PT. Pura Barutama Unit Kertas, 2021.

Tabel 1.3 menggambarkan jumlah karyawan PT. Pura Barutama Unit Kertas sebanyak 155 karyawan dengan tanggung jawab dan tugas yang harus dilakukan, walaupun ada yang sesuai maupun tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Dimensi lingkungan diatas umumnya tidak berpengaruh secara langsung dalam berjalannya suatu perusahaan namun lingkungan kerja bersentuhan atau berinteraksi langsung dengan karyawan yang bekerja menjalankan perusahaan.

Fenomena yang terjadi pada lingkungan kerja karyawan PT. Pura Barutama Unit Kertas Kabupaten Kudus, bahwa masih ada beberapa fasilitas diruang lingkup lingkungan kerja yang kurang memadai dan kurang efektif. Permasalahan ini bisa terjadi karena para karyawan sangat merasa jenuh, tidak nyaman atau bisa menimbulkan stres kerja, lingkungan kerja yang kurang kondusif dan kurangnya semangat bekerja atau faktor lain diluar itu. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat dan motivasi kerja para karyawan serta lingkungan kerja yang terjaga dan memadai kebutuhan karyawan dapat membuat kenyamanan pribadi maupun dalam hal mengerjakan tugas pekerjaannya, begitu pula sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak memadai dan kurang nyaman maka menurunkan semangat dan kinerja karyawan dalam pekerjaannya.

Fenomena yang terjadi pada karyawan PT. Pura Barutama Unit Kertas bagian *Finishing staff*, *Produksi staff*, dan *Laborat Finishing staff* berkaitan dengan hubungan *interpersonal* yang terjadi pada karyawan. Pentingnya hubungan *interpersonal* pada PT. Pura Barutama Unit Kertas salah satunya adalah untuk menjalin komunikasi yang baik. Komunikasi yang efektif yang dapat

meningkatkan produktifitas baik bagi karyawan atasan dan bawahan. Jika komunikasi yang efektif dapat diterapkan maka akan terciptanya hubungan *interpersonal* yang baik antar individu dalam perusahaan dan membuat agar nyaman atau bertahan lama dalam hal bekerja. Berikut dapat dilihat dari data tentang masa kerja karyawan pada tabel 1.4 di bawah ini.

Tabel 1.4

Masa Kerja Karyawan PT. Pura Barutama Unit Kertas bagian *Finishing Staff, Produksi Staff Dan Laborat Finishing Staff*

Masa Kerja	Jumlah (Karyawan)	Persentase
1-2 tahun	69	44,53
3-5 tahun	51	32,9
> 5 tahun	35	22,58
Total	155	100,00

Sumber : PT. Pura Barutama Unit Kertas, 2021

Pada tabel 1.4 menunjukkan pada PT. Pura Barutama Unit Kertas bagian *Finishing Staff, Produksi Staff Dan Laborat Finishing Staff* diketahui sebagian besar memiliki masa kerja antara 1-2 tahun sebanyak 69 karyawan (44,53 %), masa kerja 3-5 tahun sebanyak 51 karyawan (32,9%) dan masa kerja di atas 5 tahun sebanyak 35 karyawan (22,58 %). Kesimpulan tabel 1.4 adalah karyawan yang memiliki pengalaman kerja 1-2 tahun lebih sedikit dibandingkan dengan yang memiliki pengalaman kerja 3- 5 tahun dan lebih dari 5 tahun.

Hubungan *interpersonal* yang efektif dengan frekuensi yang tinggi sudah tercipta maka kinerja para karyawan yang optimal dan dengan masa kerja yang cukup lama maka akan terwujud, sehingga tercapailah pemenuhan peran dan guna terwujudnya tujuan pada perusahaan. Sebaliknya, jika hubungan

interpersonal yang tidak efektif maka dapat menimbulkan frekuensi pada karyawan rendah, memunculkan sikap individualisme yang hanya peduli terhadap kepentingan diri sendiri dan bekerja dengan jangka waktu yang pendek adanya tidak kenyamanan dalam bekerja.

Fenomena yang terjadi pada karyawan PT. Pura Barutama Unit Kertas bagian *Finishing Staff, Produksi Staff Dan Laborat Finishing Staff* berkaitan dengan kinerja karyawan yang terjadi pada karyawan PT. Pura Barutama Unit Kertas. Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja, baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Berikut dapat dilihat dari menciptakan target produksi dapat dilihat dari data realisasi dengan target pencapaian produksi pada tabel 1.5 di bawah ini.

Tabel 1.5

Realisasi dibandingkan Target Capaian Produksi PT Pura Barutama Kudus

Bulan	Target Produksi	Realisasi Target
Januari	100 Unit	100 Unit
Febuari	100 Unit	94 Unit
Maret	100 Unit	96 Unit
April	100 Unit	100 Unit
Mei	100 Unit	95 Unit
Juni	100 Unit	94 Unit
Juli	100 Unit	97 Unit
Agustus	100 Unit	100 Unit
September	100 Unit	97 Unit
Oktober	100 Unit	94 Unit
November	100 Unit	95 Unit
Desember	100 Unit	93 Unit

Sumber: PT Pura Barutama Kudus, 2021.

Tabel 1.5 menjelaskan bahwa realisasi pencapaian hasil produksi terhadap target yang ditetapkan pihak manajemen selama bulan Januari sampai dengan Desember 2020 mengalami *trend* penurunan. Hal ini menunjukkan rendahnya kemampuan karyawan yang rendah, stress kerja yang tinggi, lingkungan kerja yang kurang memadai dan hubungan *interpersonal* yang rendah sehingga dapat mengganggu efektivitas kerja dalam mewujudkan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Fenomena yang menunjukkan tinggi rendahnya keterlibatan pada pekerjaankaryawan di PT Pura Barutama Unit Kertas adalah kesediaan karyawan untuk bekerja di luar jam kerja normal guna mengejar target pekerjaan. Kebijakan di PT Pura Barutama Kudus dengan hari kerja antara Senin – Sabtu, sehingga untuk karyawan yang bekerja pada hari minggu dianggap lembur. Ketika pekerjaan di perusahaan menumpuk, tidak menutup kemungkinan karyawan diminta untuk lembur pada hari minggu.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu stress kerja, lingkungan kerja dan hubungan *interpersonal* yang dibutuhkan dalam mendukung suatu kinerja karyawan diperusahaan untuk mencapai target ataupun tujuan yang sudah ditentukan. Berdasarkan pada hasil survei tersebut, maka penelitian ini menyimpulkan bahwa beberapa faktor seperti keterlibatan kerja, stress kerja, lingkungan kerja, hubungan *interpersonal* dan kinerjakaryawan yang dapat mengakibatkan terjadinya ketidakefektifan kerja karyawan, jika tidak dilakukan perbaikan maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan yang mengakibatkan perusahaan kurang mampu bersaing dengan kompetitor yang ada.

Menurut Baihaqi (2016: 24) kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi. Penilaian kinerja merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan penilaian kinerja akan diketahui seberapa baik seseorang telah bekerja sesuai dengan sasaran yang ingin dicapainya.

Research Gap mengenai stress kerja dalam penelitian ini berasal dari beberapa hasil penelitian terdahulu yang berbeda. Menurut Wartono (2017) pengaruh stres kerja terhadap kinerja berpengaruh negatif dan signifikan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian Maulida (2018), menyatakan bahwa Stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian menurut Widarta (2019) pengaruh stres kerja terhadap kinerja berpengaruh positif, sedangkan menurut Talise (2019) pengaruh stress kerja terhadap kinerja tidak berpengaruh secara parsial. Sedangkan dengan penelitian yang dilakukan oleh menurut penelitian Chung et al., (2017) juga menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, sedangkan penelitian Yuen et al., (2018) menunjukkan dalam penelitiannya bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Research Gap mengenai lingkungan kerja. Menurut penelitian Afriandika Brilliant Dianta (2020) bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian menurut Ferry Moulana, dkk (2017) bahwa hasil penelitiannya Lingkungan kerja memiliki pengaruh tidak

langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Untuk hasil penelitian terhadap kepuasan kerja dapat dilihat oleh hasil Shella dan Wahyono (2017) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, sedangkan penelitian Tomy dan Hazmanan (2018) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang memediasi kinerja pegawai.

Research Gap mengenai hubungan *interpersonal*. Penelitian terdahulu yang dilakukan Murniasih dan Tri Joko Rahardjo, (2016) Dengan melaksanakan komunikasi *interpersonal* manajer juga bisa memberikan dukungan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan karena komunikasi merupakan salah satu sarana untuk meningkatkan motivasi. Penelitian hasil Maria (2019) dengan hasil penelitian bahwa tidak terdapat pengaruh positif dari komunikasi *interpersonal* terhadap kinerja karyawan, artinya karyawan yang memiliki komunikasi *interpersonal* yang tinggi belum tentu memiliki kinerja karyawan yang tinggi. Penelitian lainnya yang sama juga dilakukan oleh Verena Harrauer (2016) yang juga menemukan hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, untuk penelitian menurut Vera Puspitaningrum (2018) dengan hasil bahwa hubungan komunikasi *interpersonal* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan berbeda dengan hasil penelitian menurut Agustina Hanafi, Zunaidah, Nani Wahyu Ningsih (2018) bahwa hubungan komunikasi *interpersonal* memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Iwan Kurnia Wijaya (2018) mengemukakan bahwa berdasarkan hasil penelitian ada pengaruh positif terhadap kinerja

karyawan, dan sama dengan penelitian Dwi Silvia Eka S (2016), Ruru Ruhayu (2020), dan Nasir Hamzah(2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian fenomena bisnis dan *research gap* diatas terkait stres kerja, lingkungan kerja dan hubungan *interpersonal* maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berdasarkan fenomena tersebut. Peneliti memasukkan model mediasi yaitu kepuasan kerja, ada kemungkinan apabila memasukkan model mediasi ke dalam penelitian maka tingkat stress kerja, lingkungan kerja dan hubungan *interpersonal* dapat diminimalisir. Berdasarkan uraian di atas maka dalam penelitian ini dapat mengambil judul **“Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja, dan Hubungan *Interpersonal* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada PT. Pura Barutama Unit Kertas Kabupaten Kudus”**.

1.2. Ruang Lingkup

Adapun ruang lingkup permasalahan dalam penelitian adalah sebagai berikut ini:

1.2.1. Variabel dalam penelitian ini menggunakan stress kerja, lingkungan kerja dan hubungan *interpersonal* sebagai variabel eksogen dan kinerja karyawan dan kepuasan kerja sebagai variabel endogen.

1.2.2. Obyek dalam penelitian adalah karyawan PT. Pura Barutama Unit Kertas yang terbagi dalam 3 bidang yaitu bagian *Finishing Staff*, *Produksi Staff* Dan *Laborat Finishing Staff*.

1.2.3.Data karyawan yang digunakan untuk penelitian merupakan data tenaga kerja terbaru yaitu periode tahun 2020 dan 2021 dengan batas kurun waktu akhir bulan oktober 2021.

1.2.4.Jangka waktu penelitian selama 2 bulan setelah proposal mendapatkan persetujuan.

1.3. Perumusan Masalah

Masalah yang dihadapi oleh PT. Pura Barutama Unit Kertasdi Kudus antara lain hasil kerja yang telah dicapai oleh semua karyawan menunjukkan bahwa kinerja masih belum bisa mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan. Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat diambil perumusan masalah penelitian seperti berikut:

- 1.** Dapat dilihat dari tabel 1.4 menjelaskan bahwa realisasi pencapaian hasil produksi terhadap target yang ditetapkan pihak manajemen selama bulan Januari sampai dengan Desember 2020 mengalami trend penurunan. Hal ini menunjukkan bahwa beberapa faktor seperti keterlibatan kerja, stress kerja, lingkungan kerja, hubungan interpersonal dan kemampuan kerja yang dapat mengakibatkan terjadinya ketidakefektifan kinerja karyawan.
- 2.** Fenomena bisnis terkait data kehadiran (tabel 1.3). Hal ini berkaitan dengan Lingkungan kerja terhadap hubungan *interpersonal* yang dimiliki karyawan bagian produksi yang dikaitkan dengan seringnya karyawan yang dengan masa kerja 1-2 tahun. Padahal disiplin yang baik juga mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang dan perilaku yang baik di lingkungan kerja antar

interpersonal terhadap peraturan perusahaan, sehingga mempengaruhi perusahaan dalam meningkatkan target produksi yang ditentukan perusahaan tercapai dengan hasil dari kinerja karyawannya.

3. Kinerja karyawan PT. Pura Barutama Unit Kertas di Kudus belum dapat dikatakan optimal dalam merealisasikan sasaran produktivitasnya dan ruang lingkup lingkungan kerja yang belum memadai sehingga mengakibatkan rasa stres kerja pada karyawan dengan antar hubungan *interpersonal* yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan melalui rasa kepuasan kerja yang tidak efektif.
4. Adanya *Research gap* atau perbedaan penelitian yang bersumber dari jurnal-jurnal atau penelitian terdahulu yang telah dijadikan referensi penulis terkait dengan stress kerja, lingkungan kerja, hubungan *interpersonal* terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian permasalahan yang ada pada PT. Pura Barutama Unit Kertas di Kudus maka pertanyaan dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut ini:

- 1.3.1. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pura Barutama Unit Kertas di Kudus?
- 1.3.2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Pura Barutama Unit Kertas di Kudus ?
- 1.3.3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Pura Barutama Unit Kertas di Kudus ?

1.3.4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT.

Pura Barutama Unit Kertas di Kudus ?

1.3.5. Apakah ada pengaruh hubungan *interpersonal* terhadap kinerja karyawan pada PT. Pura Barutama Unit Kertas di Kudus ?

1.3.6. Bagaimana pengaruh hubungan *interpersonal* terhadap kepuasan kerja pada PT. Pura Barutama Unit Kertas di Kudus ?

1.3.7. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pura Barutama Unit Kertas di Kudus ?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1.4.1. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pura Barutama Unit Kertas di Kudus.

1.4.2. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan karyawan pada PT. Pura Barutama Unit Kertas di Kudus.

1.4.3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Pura Barutama Unit Kertas di Kudus.

1.4.4. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Pura Barutama Unit Kertas di Kudus.

1.4.5. Untuk menganalisis pengaruh hubungan *interpersonal* terhadap kinerja karyawan pada PT. Pura Barutama Unit Kertas di Kudus.

1.4.6. Untuk menganalisis pengaruh hubungan *interpersonal* terhadap kepuasan kerja pada PT. Pura Barutama Unit Kertas di Kudus.

1.4.7. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pura Barutama Unit Kertas di Kudus.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1.5.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memperkaya wawasan pengetahuan yang berkaitan dengan stres kerja, lingkungan kerja dan hubungan *interpersonal* terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hasil penelitian bisa menambah pemahaman mengenai hal-hal yang berhubungan dengan stress kerja, lingkungan kerja dan hubungan *interpersonal* terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan sehingga berguna untuk pengembang ilmu, khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM).

1.5.2. Manfaat Praktis

- a. Memberikan gambaran yang lebih konkrit tentang hubungan stress kerja, lingkungan kerja dan hubungan *interpersonal* terhadap kinerja karyawan melalui sample karyawan, menambah pengalaman serta ilmu pengetahuan dan wawasan serta bahan kajian penelitian selanjutnya.
- b. Memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam hal ini PT. Pura Barutama Unit Kertas Kudus dalam proses stress kerja, lingkungan kerja, dan

hubungan *interpersonal* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

- c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan dalam membuat agar para karyawan tidak merasakan stres serta fasilitas lingkungan kerja yang harus diperhatikan dan hubungan *interpersonal* yang kuat agar dapat meningkatkan kinerja untuk mencapai target yang ditentukan oleh PT. Pura Barutama Unit Kudus.

