

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Diera globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, perusahaan di tuntut untuk meningkatkan produktivitas kerja guna mencapai keunggulan kompetitif. Kesejahteraan karyawan dan hubungan interpersonal dilingkungan kerja merupakan dua faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Kesejahteraan karyawan mencakup aspek mulai dari tunjangan, gaji, hingga lingkungan kerja yang mendukung, sementara itu hubungan interpersonal yang baik antara karyawan dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif meningkatkan kolaborasi meminimalisir konflik. Sumber daya manusia merupakan faktor sentar dalam sutau organisasi. apapun bentuk dan tujuannya suatu organisasi ini didirikan berdasarkan visi dan misi untuk kepentingan bersama dan dalam sebuah pelaksanaannya ini juga harus dibantu oleh manusia yang paling berharga dalam organisasi. tanpa adanya karyawan atau tenaga kerja maka mustahil tujuan organisasi akan tercapai dengan baik.

Menurut **(Mardika, 2024)** mendefenisikan sumber daya manusia merupakan suatu faktor perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan pemeberian balas jasa, penginegrasian, pemeliharaan dan pemisahaan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi sumber daya manusia merupakan orang yang dimanfaatkan tenaganya padasebuah perusahaan sebagai motorik, sebagai manusia yang berfikir dan sebagai perencana guna menggapai visi perusahaan tersebut.

Berhubungan dengan sistem rancangan formal dalam suatu organisasi untuk menentukan efektivitas dan efisiensi dilihat dari bakat seorang untuk mewujudkan sasaran suatu organisasi. dalam organisasi, manajemen, sumber daya manusia mencakup perekrutan, kompensasi, pelatihan dan pengembangan kesejahteraan dan semangat kerja adalah faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di tempat kerja. kesejahteraan dapat diartikan sebagai kondisi karyawan yang merasa puas dengan gaji, tunjangan, dan kondisi kerja yang nyaman. sementara itu, semangat kerja adalah motivasi internal yang membuat karyawan merasa termotivasi untuk melakukan yang terbaik dalam tugas dan tanggung jawab mereka. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat **(Rosanti & Marlius, 2023).**

Perusahaan serta karyawan pada hakikatnya ialah dua elemen yang saling membutuhkan, karyawan artinya aset perusahaan yang bermanfaat bagi kepentingan manajemen dalam menjalankan operasionalisasi atau aktivitas perusahaan. sumber daya manusia memiliki peranan keberadaannya pada suatu perusahaan, karena sumber daya manusia sangat dominan pengaruhnya. tanpa karyawan, maka perusahaan tidak bisa berjalan dengan maksimal. Karyawan sebagai sumber daya manusia harus diperhatikan dengan sungguh. tanpa kehadiran sumber daya manusia roda perusahaan tidak berjalan dengan lancar, maka sumber daya manusia memegang peranan paling penting meraih tujuan perusahaan **(Hidayat & Sungkono, 2023).**

Dengan hal tersebut sangat penting untuk memberikan tunjangan kepada karyawan, karena tunjangan bukanlah tolak ukur semangat atau moral karyawan. sebagai pemimpin yang baik, harus memperhatikan tunjangan karyawan dan berharap dapat memotivasi karyawan dengan memberikan manfaat kepada karyawan dan moral staff meningkat. PTP inti 4 Kinali memberikan kesejahteraan karyawan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. adapun kesejahteraan yang diberikan antara lain uang pensiun, bonus, tunjangan hari raya, pakaian kantor, fasilitas dan pelayanan. untuk mencapai tujuan bersama dimana kepentingan perusahaan dapat tercapai dan kebutuhan karyawan dapat terpenuhi. Kesejahteraan kerja dan semangat kerja adalah faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. kesejahteraan merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. perusahaan telah banyak berupaya untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawannya, salah satunya adalah program kesejahteraan karyawan.

Menetapkan program kesejahteraan di suatu perusahaan sangat penting karena merupakan faktor situasional yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. kesejahteraan bersifat material maupun non material atas dasar kebijaksanaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja langsung maupun tidak langsung. program kesejahteraan karyawan akan berdampak besar terhadap kinerja karyawan apabila dapat memberikan rasa aman dan dapat dimanfaatkan oleh karyawan. harapan adanya program kesejahteraan dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan yang dirancang untuk meningkatkan produktivitas dan dapat meningkatkan kinerja karyawan

Jadi berdasarkan pengertian para ahli dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan sumber daya manusia adalah pemberian penghasilan dalam bentuk materi maupun non materi terhadap kesatuan tenaga manusia yang ada dalam suatu organisasi dan bukan sekedar penjumlahan karyawan- karyawan yang ada. salah satu aspek pribadi yang merupakan kompetensi adalah komunikasi antar pribadi, dengan komunikasi antar pribadi yang baik organisasi dapat memelihara motivasi pegawai dengan memberikan penjelasan kepada karyawan tentang apa yang harus mereka kerjakan dan apa yang dapat dilakukan pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. komunikasi antar pribadi sering juga disebut dengan hubungan interpersonal.

Hubungan interpersonal dapat diartikan sebagai hubungan antar pribadi dengan pribadi yang lain. hal itu sejalan dengan fitrah manusia selain sebagai makhluk individual juga sebagai makhluk sosial sehingga hubungan interpersonal pasti akan di alami oleh seluruh manusia yang hidup secara normal. komunikasi yang efektif ditandai dengan hubungan interpersonal yang baik. ketika karyawan berkomunikasi, karyawan bukan sekedar menyampaikan isi pesan, tetapi pegawai juga menentukan kadar hubungan interpersonalnya.

Pada akhirnya, komunikasi yang efektif sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kepuasan karyawan. dengan memprioritaskan komunikasi yang terbuka dan transparan, organisasi dapat membangun hubungan yang kuat dengan karyawan mereka dan menumbuhkan budaya kepercayaan, rasa hormat, dan kolaborasi. ini tidak hanya mengarah pada peningkatan kepuasan kerja dan keterlibatan tetapi juga mendorong hasil bisnis dengan meningkatkan

produktivitas, mengurangi omset, dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Ketika organisasi terus berkembang dan beradaptasi dengan perubahan kondisi pasar, komunikasi yang efektif akan tetap menjadi komponen penting dari kesuksesan mereka, memungkinkan mereka untuk tetap berada di depan kurva dan mencapai tujuan mereka di dunia yang berubah dengan cepat **(Pokhrel, 2024)**.

Pengaruh hubungan interpersonal pada kinerja organisasi telah menjadi topik yang menarik secara signifikan di bidang studi organisasi. Penelitian telah secara konsisten menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal yang efektif dalam suatu organisasi sangat penting untuk mencapai hasil kinerja yang lebih baik. ini karena hubungan interpersonal memfasilitasi kolaborasi, kepercayaan, dan komunikasi terbuka di antara karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan keterlibatan, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan. faktor-faktor ini adalah semua komponen penting dari organisasi yang produktif dan sukses. Penelitian telah menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal memiliki dampak positif pada kinerja pekerjaan, terutama dalam hal perilaku berorientasi tugas seperti komunikasi, koordinasi, dan kerja sama. misalnya, penelitian telah menemukan bahwa karyawan yang terlibat dalam komunikasi interpersonal yang lebih sering dan efektif cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dan lebih mungkin untuk mencapai tujuan mereka **(Pokhrel, 2024)**.

Menurut **(Syamsuri et al., 2020)** peran penting hubungan interpersonal dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. namun, masih terdapat kesenjangan penelitian dalam menganalisis hubungan keempat variabel tersebut secara komprehensif, khususnya dalam konteks industri perkebunan. hubungan

interpersonal dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. namun, masih terdapat kesenjangan penelitian dalam menganalisis hubungan keempat variabel tersebut secara komprehensif, khususnya dalam konteks industri perkebunan.

Produktivitas kerja karyawan pada sebuah perusahaan merupakan masalah yang selalu hangat dan tidak ada habis-habisnya untuk dibahas. permasalahan yang terkait dalam produktivitas juga merupakan isu strategis bagi perusahaan yang memprogram masalah sumber daya manusia. banyak aspek internal dan eksternal yang mendukung terciptanya produktivitas kerja yang efektif dan efisien dalam sebuah perusahaan apabila dikaitkan dengan masalah globalisasi yang melanda saat ini yang dampaknya sangat kita rasakan. produktivitas kerja pegawai dapat ditingkatkan dengan menerapkan dan memperaktekan budaya organisasi sesuai norma-norma atau aturan yang berlaku atau yang dianut (Alfan Madjidu, 2022).

Berikut tabel yang menunjukkan hasil produksi dan pencapaian target di PTP inti 4 Kinali Pasaman Barat:

Tabel 1. 1
Rekapitulasi jumlah produksi di PTP inti 4 Kinali Pasaman Barat

Tahun	Target (Ton)	Pencapaian(Ton)	Persentase (%)
2021	25.112.940	27.100.631	107,92%
2022	29.250.000	27.404.087	92,44%
2023	31.277.000	23.515.860	75,31%

Sumber:PTP inti 4 Kinali Pasaman Barat

Dari data rekapitulasi produksi kerja karyawan disimpulkan mengalami turunnya hasil panen karyawan setiap tahunnya. untuk tahun 2021 perusahaan

menargetkan hasil panen sebanyak 25.112.290 ternyata karyawan mampu melebihi target dengan hasil ton 27.100.631 atau 107,92% pada tahun tersebut. pada tahun 2022, perusahaan menargetkan hasil panen karyawan sebanyak 29.250.000ton pada tahun tersebut dan dapat terealisasi sebanyak 27.404.087ton atau 92,44% sehingga pada tahun tersebut pencapaian produksi turun pada tahun sebelumnya. pada tahun 2023, perusahaan menargetkan hasil panen karyawan sebanyak 31.277.000 tetapi terealisasi hanya 23.515.860 atau 75,31% sehingga dapat dilihat pada tahun 2023 hasil produksi semakin menurun dari target yang diinginkan perusahaan.

Untuk setiap tahunnya dilakukan kenaikan target panen yang akan dicapai karyawan, karena target disesuaikan dengan umur tanaman sawit, puncak penanaman sawit dilakukan 15 sampai 20 tahun mengalami penurunan tiap tahunnya. target panen tersebut bukan kebijakan dari sebuah perusahaan melainkan adanya setiap semester atau enam bulan sekali dilakukan yang namanya sensus produksi, fungsinya untuk mengetahui produksi semester kedepannya, setiap target yang diperoleh diajukan ke manajemen dan diverifikasi, jika target yang diajukan valid maka setiap tahun target panen naik, namun pada kenyataannya target panen yang diinginkan perusahaan tidak tercapai oleh karyawan.

Kepuasan kerja sebagai variabel intervening memainkan peran penting dalam menerjemahkan dampak kesejahteraan dan hubungan interpersonal terhadap produktivitas kerja kepuasan kerja adalah perspektif seorang pegawai terhadap tugas dan tanggung jawab yang diterima, yang didasarkan pada aspek pengalaman dan harapan dari sudut pandang karyawan (Surajiyo et al, 2020).

Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami faktor-faktor apa yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. dua faktor yang sering kali mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah hubungan interpersonal dan lingkungan kerja. hubungan interpersonal yang positif antara karyawan dengan atasan, rekan kerja, dan pelanggan dapat membantu meningkatkan rasa percaya diri, motivasi, dan dukungan sosial yang diperlukan untuk merasa puas dengan pekerjaan.

Sementara itu, lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan kenyamanan, dukungan, dan sumber daya yang diperlukan untuk mencapai tujuan kerja, serta mengurangi stres dan ketidaknyamanan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. namun, penting juga untuk dicatat bahwa kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh hubungan interpersonal dan lingkungan kerja saja. kepuasan kerja merupakan sikap seorang pegawai terhadap pekerjaannya, pegawai dapat merasa senang atau tidak dengan cara memandang pekerjaan mereka sendiri **(Syamsuri et al., 2020)**.

Faktor-faktor lain seperti gaji, kebijakan organisasi, kesempatan untuk berkembang, dan sebagainya juga memiliki pengaruh pada kepuasan kerja. oleh karena itu, pengelolaan semua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja secara holistik dan komprehensif adalah kunci untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kepuasan kerja penting untuk bisnis dan karyawan, sebagai hasil dari kesempatan untuk mengamati hasil kinerja karyawan. Puas atau tidaknya terhadap atasan merupakan cerminan dari kinerjanya yang semakin meningkat. kesenangan

dan bekerja semakin rajin akan dapat menimbulkan rasa kepuasan terhadap pekerjaannya, karena kepuasan itu ada didalam individu tersendiri. melainkan rasa ketidakpuasan kerja terhadap organisasi akan memunculkan rasa ketidakbahagiaan, dan bekerja tidak mempunyai rasa semangat. jadi peningkatan atau penurunan kinerja karyawan akan berkaitan dengan kepuasan dan kesenangan. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh tindakan, sikap, dan perspektif terkait pekerjaan karyawan, oleh karena itu kepuasan kerja masalah pribadi, maka dari itu kepuasan kerja dengan pekerja akan bertentangan karena bakal berpengaruh terhadap pekerjaan yang dikerjakan karyawan **(Akbar & Hermiati, 2023)**.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi karyawan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. kepuasan atau ketidakpuasan karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. sebaliknya, apabila yang didapat karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas.

faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan kerja yaitu: jenis pekerjaan, rekan kerja, tunjangan, perlakuan yang adil, keamanan kerja, peluang menyumbang gagasan, gaji atau upah, pengakuan kinerja, dan kesempatan bertumbuh. dengan mempelajari sikap dan kepuasan kerja karyawan, manajemen dituntut untuk dapat mengetahui apa yang dibutuhkan dan diinginkan karyawan dan apa yang harus dilakukan oleh karyawan. keberadaan dari aktivitas perusahaan dapat melayani dan memenuhi kebutuhan kerja perusahaan dengan demikian

optimalisasi kerja dapat diperoleh semakin besar, tetapi jika karyawan perusahaan tidak dapat bekerja optimal maka keuntungan yang diperoleh tidak akan menjadi besar

Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan komitmen yang lebih tinggi dan memberikan kinerja terbaik mereka. sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat mengakibatkan penurunan motivasi, absensi yang tinggi, dan pada akhirnya berdampak negatif pada produktivitas yang lebih tinggi dan memberikan kinerja terbaik mereka. sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat mengakibatkan penurunan motivasi, absensi yang tinggi, dan pada akhirnya berdampak negatif pada produktivitas.

PTP Inti 4 Kinali Pasaman Barat sebagai objek penelitian menarik untuk dikaji mengingat karakteristiknya yang unik sebagai perusahaan perkebunan dengan jumlah karyawan yang besar dan beragam. tantangan dalam mengelola kesejahteraan karyawan, membangun hubungan interpersonal yang efektif, dan menjaga kepuasan kerja untuk mencapai produktivitas optimal menjadi isu strategis yang perlu diteliti lebih lanjut.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kesejahteraan karyawan dan hubungan interpersonal terhadap produktivitas dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PTP Inti 4 Kinali Pasaman Barat. hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta

memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen perusahaan dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan.

Oleh sebab itu, untuk tetap bertahan dalam persaingan yang ketat dan kompetitif ini, masyarakat atau sumber daya manusia harus memiliki kompetensi dan kualitas yang unggul untuk dapat bersaing dan tetap bertahan. didalam suatu organisasi sumber daya manusia adalah aspek yang sangat penting, tanpa adanya sumber daya manusia kegiatan operasional perusahaan dapat berjalan dengan baik. Sumber daya manusia merupakan asset organisasi yang sangat vital, sehingga peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya.

Kesejahteraan karyawan adalah faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di tempat kerja. kesejahteraan dapat diartikan sebagai kondisi karyawan yang merasa puas dengan gaji, tunjangan, dan kondisi kerja yang nyaman. Sementara itu, semangat kerja adalah motivasi internal yang membuat karyawan merasa termotivasi untuk melakukan yang terbaik dalam tugas dan tanggung jawab mereka. kesejahteraan dan semangat kerja yang tinggi di antara karyawan dapat membantu meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka di tempat kerja. perusahaan serta karyawan pada hakekatnya ialah dua elemen yang saling membutuhkan, karyawan artinya aset perusahaan yang bermanfaat bagi kepentingan manajemen dalam menjalankan oprasionalisasi atau aktivitas perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peranan keberadaannya pada suatu perusahaan, karena sumber daya manusia sangat dominan pengaruhnya.

Tanpa karyawan, maka perusahaan tidak bisa berjalan dengan maksimal. Karyawan sebagai sumber daya manusia harus diperhatikan dengan sungguh. tanpa kehadiran sumber daya manusia roda perusahaan tidak berjalan dengan lancar, maka sumber daya manusia memegang peranan paling penting meraih tujuan perusahaan **(Hidayat & Sungkono, 2023)**.

Dengan hal tersebut sangat penting untuk memberikan tunjangan kepada karyawan, karena tunjangan bukanlah tolak ukur semangat atau moral karyawan. sebagai pemimpin yang baik, harus memperhatikan tunjangan karyawan dan berharap dapat memotivasi karyawan dengan memberikan manfaat kepada karyawan dan moral staff meningkat. PTP inti 4 kinali Pasaman Barat memberikan kesejahteraan karyawan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. adapun kesejahteraan yang diberikan antara lain uang pensiun, bonus, tunjangan hari raya, pakaian kantor, fasilitas dan pelayanan. untuk mencapai tujuan bersama dimana kepentingan perusahaan dapat tercapai dan kebutuhan karyawan dapat terpenuhi. Kesejahteraan kerja dan semangat kerja adalah faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

PTP inti 4 merupakan salah satu perusahaan yang beralamat di Kinali pasaman barat. PTP inti 4 Kinali merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan. produk utama dari industri perkebunan adalah kelapa sawit dalam bentuk tandan buah segar (TBS) menjadi *Crude Plam Oil* (CPO). selain sebagai produksi minyak nabati untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, perusahaan ini juga berkontribusi dalam menghasilkan devisa. berdasarkan informasi yang saya

dapatkan di PTP inti 4 Kinali Pasaman Barat bahwa masih banyaknya karyawan yang menurun semangat kerjanya, hal inilah yang membuat nyaman.

Terdapat fenomena yang ditemukan dalam peningkatan produktivitas adalah adanya kecendrungan dimana karyawan merasa tidak senang dengan kesejahteraan yang ada dilingkungan perusahaan yang diterapkan oleh atasannya yang mengakibatkan karyawan bekerja dibawah tekanan, membuat karyawan jenuh dan bekerja dalam keadaan tidak nyaman. sebagian karyawan yang bekerja kurang memiliki kinerja yang maksimal karena kurangnya dukungan organisasi dari perusahaan. hal ini yang ditandai dengan sikap dan perilaku karyawan yang malas bekerja, terlambat masuk kerja, lama dalam mengerjakan tugas, dan saat jam kerja melakukan kegiatan lain yang tidak berkaitan dengan kepentingan perusahaan. berdasarkan uraian diatas keberhasilan PTP inti 4 Kinali Pasaman Barat tergantung kepada produktivitas kerja dan hubungan interpersonal pekerjaan seseorang pimpinan perusahaan.

Pada kenyataannya kepuasan kerja karyawan masih belum terlalu diperhatikan diperusahaan seperti tidak adanya jenjang karier atau kesempatan promosi kepada karyawan yang diberikan oleh perusahaan sehingga mempengaruhi produktivitas kerja setiap tahunnya menurun. melalui penelitian ini akan meneliti seberapa besar pengaruh produktivitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PTP inti 4 Kinali Pasaman Barat sehingga perusahaan dapat mengevaluasi produktivitas karyawannya.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Dan Hubungan Interpersonal Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PTP Inti 4 Kinali Pasaman Barat”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi masalah masalah sebagai berikut:

1. Banyaknya karyawan yang merasa tidak sejahtera dari segi fisik,mental dan sosial di PTP inti 4 Kinali Pasaman Barat.
2. Hubungan interpersonal yang dilakukan oleh pemimpin dalam pelaksanaan sumber daya manusia yang kurang terjalin baik di PTP inti 4 Kinali Pasaman Barat.
3. Tunjangan dan fasilitas yang masih terbatas sehingga tingkat kepuasan kerja tiap tahun menurun.
4. Produktivitas kerja di PTP inti 4 Kinali Pasaman Barat yang semakin turun tiap tahunnya.
5. Rendahnya inisiatif karyawan dalam melakukan tugas.
6. Kesejahteraan yang ditargetkan belum tercapai oleh karyawan di PTP inti 4 Kinali Pasaman Barat.
7. Program kesejahteraan karyawan yang belum optimal sehingga tingkat kepuasan kerja yang belum optimal.

8. Hubungan interpersonal yang perlu ditingkatkan pada PTP inti 4 Kinali Pasaman Barat.
9. Sistem kombinasi yang belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan karyawan di PTP inti 4 Kinali Pasaman Barat.
10. Keterlibatan kepuasan kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PTP inti 4 Kinali Pasaman Barat.

1.3 Batasan Masalah

Untuk memberikan arahan dan memudahkan dalam penelitian ini, maka penulis memfokuskan untuk meneliti variabel dependen produktivitas kerja (Y), variabel intervening kepuasan kerja (Z), dan variabel indenpenden yaitu kesejahteraan karyawan (X1) dan hubungan interpersonal (X2) pada PTP Inti 4 Kinali Pasaman Barat.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap kepuasan kerja pada PTP inti 4 Kinali Pasaman Barat?
2. Bagaimana pengaruh hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja di PTP inti 4 Kinali Pasaman Barat?
3. Bagaimana pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap produktivitas kerja di PTP inti 4 Kinali Pasaman Barat?

4. Bagaimana pengaruh hubungan interpersonal terhadap produktivitas kerja di PTP inti 4 Kinali Pasaman Barat?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja di PTP inti 4 Kinali Pasaman Barat?
6. Bagaimana pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap produktivitas kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di PTP inti 4 Kinali Pasaman Barat?
7. Bagaimana pengaruh hubungan interpersonal terhadap produktivitas kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di PTP inti 4 Kinali Pasaman Barat?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. untuk menganalisis pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap kepuasan kerja pada PTP inti 4 Kinali Pasaman Barat.
2. Untuk menganalisis pengaruh hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja di PTP inti 4 Kinali Pasaman Barat.
3. Untuk menganalisis pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap produktivitas kerja di PTP inti 4 Kinali Pasaman Barat.
4. Untuk menganalisis pengaruh hubungan interpersonal terhadap produktivitas kerja di PTP inti 4 Kinali Pasaman Barat.

5. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja di PTP inti 4 Kinali Pasaman Barat.
6. Untuk menganalisis pengaruh kesejahteraan karyawan dan produktivitas kerja terhadap kepuasan kerja di PTP inti 4 Kinali Pasaman Barat.
7. Untuk menganalisis hubungan interpersonal dan produktivitas kerja terhadap kepuasan kerja di PTP inti 4 Kinali Pasaman Barat.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Dalam penelitian ini, diharapkan bermanfaat bagi perusahaan karena perusahaan dapat mengetahui kesejahteraan karyawan dan hubungan interpersonal terhadap produktivitas dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. sehingga perusahaan dapat meningkatkan kerja sama karyawan untuk mencapai tujuan bersama.

2. Bagi Peneliti

Manfaat bagi peneliti adalah bahwa seluruh tahapan penelitian serta hasil penelitian yang diperoleh dapat memperluas wawasan dan sekaligus memperoleh pengetahuan mengenai dunia kerja.

3. Bagi Pihak Lain

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak lain rujukan atau referensi dalam melakukan kajian terhadap kesejahteraan karyawan terhadap hubungan interpersonal, produktivitas serta kepuasan kerja di suatu perusahaan. serta diharapkan hasil penelitian ini dapat diterima masyarakat.