

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Industri otomotif berperan penting di dalam perekonomian nasional. Selain menyediakan angkutan orang dan barang untuk transportasi, industri otomotif juga membuka lapangan kerja. Data Kementerian Perindustrian menunjukkan, sektor otomotif menyerap tenaga kerja hingga 1,3 juta orang. Ini mencakup industri perakitan, komponen, *showroom*, bengkel, dan pura jual. Belum lagi bidang industri pendukung, misalnya pendanaan kredit dan asuransi kendaraan. Menurut Menperin Airlangga Hartarto ini menjadikan industri otomotif masuk dalam kelompok industri masa depan yang akan terus dikembangkan. Salah satu program strategis yang akan dilakukan pemerintah dalam menentukan arah pengembangan industri otomotif ke depan adalah mengimbangi kompetisi dan impor kendaraan, khususnya di ASEAN. Bahkan pemerintah menargetkan menjadikan Indonesia basis industri otomotif di kawasan ASEAN.

Perkembangan Industri otomotif di Indonesia pada saat ini berjalan dengan pesat, Tidak hanya sekedar pernyataan belaka namun hal ini juga didukung oleh segelintir peneliti yang melakukan analisa terhadap perkembangan otomotif yang ada di Indonesia. Ketua Umum Gabungan Industri Kendaraan Bermotor Indonesia (Gaikindo), Jongkie D Sugiarto juga menyatakan risetnya di Seminar Prediksi Industri Otomotif 2016 memprediksi pasar otomotif domestik akan naik, Optimisme tersebut berdasarkan pada indikasi makro ekonomi Indonesia dalam Anggaran Penerimaan dan Belanja Nasional. Itu termasuk target pemerintah untuk

pertumbuhan ekonomi sepanjang tahun 2016. Faktor pendukung lainnya adalah penguatan nilai tukar rupiah terhadap dolar Amerika Serikat, inflasi, pembiayaan otomotif, perkembangan ekonomi global, pembangunan infrastruktur, dan suku bunga acuan (*BI Rate*) .

Dampak yang ditimbulkan dari perkembangan industri otomotif Indonesia adalah semakin banyak masyarakat yang menggunakan kendaraan bermotor baik roda dua maupun roda empat yang tidak hanya memanfaatkan kegunaannya saja sebagai alat transportasi namun telah menjadi kebutuhan yang tidak bisa ditawar lagi, banyak diantaranya yang memiliki tidak hanya satu buah kendaraan bermotor, akan tetapi dua bahkan tiga buah kendaraan bermotor. Perkembangan industri otomotif rupanya diiringi oleh pertumbuhan jumlah penduduk Indonesia, dapat di lihat pada gambar 1.1 berikut ini :



Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS) 2016

Gambar 1.1
Grafik Pertumbuhan Jumlah Penduduk Indonesia

Berdasarkan gambar 1.1 diatas tingkat pertumbuhan jumlah penduduk Indonesia dari tahun 2011 hingga tahun 2015 mengalami peningkatan dengan rata-rata naik kurang lebih 4 juta jiwa pada setiap tahunnya. Pada tahun 2020 pertumbuhan populasi di Indonesia diperkirakan akan mencapai 270 juta jiwa.

Dengan meningkatnya jumlah penduduk Indonesia, menjadikan Negara Indonesia sebagai salah satu tempat yang menjanjikan bagi perusahaan otomotif.

. Tingginya kebutuhan akan alat transportasi yang terus meningkat membuat industri otomotif berkembang dengan pesat dan berdampak pada timbulnya persaingan yang ketat untuk menjadi yang terbaik,.dalam upaya memenuhi permintaan, para pengusaha otomotif dituntut untuk mengoptimalkan kinerja karyawannya agar mampu menghasilkan kualitas produk yang baik. Setiap perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak di bidang industri, perdagangan, maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktifitas di dalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dan operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan aspek terpenting dalam sebuah perusahaan guna mencapai tujuan dan kesuksesan perusahaan. Perusahaan dalam perjalanannya akan semakin maju dan berkembang serta mempunyai banyak tantangan dan hambatan salah satunya adalah bagaimana perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan didalamnya.

Perusahaan merupakan organisasi penghipun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga perusahaan. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting di dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena

manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Didirikannya suatu perusahaan dipastikan mempunyai tujuan dan arah yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuannya, perusahaan tersebut akan dipengaruhi oleh perilaku dan sikap dari beberapa orang yang memiliki peran dalam pencapaian target tersebut.

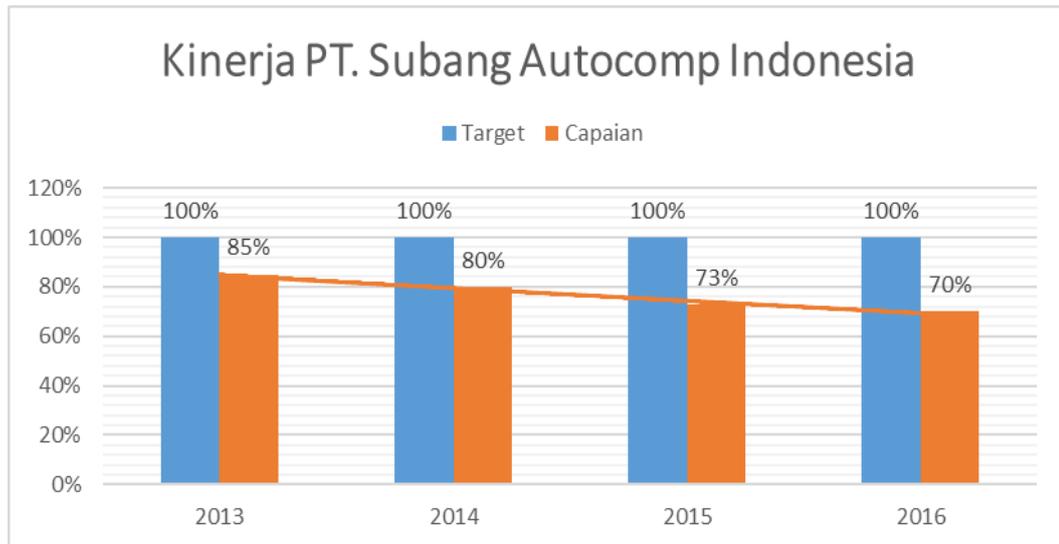
Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko, 2010:135). Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Karena seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Sumber daya manusia yang dapat memberikan kontribusi kinerja yang baik bagi perusahaan.

PT. Subang Autocomp Indonesia (SUAI) adalah perusahaan manufaktur yang bergerak dibidang pembuatan komponen otomotif dengan produk utamanya adalah *wiring harness*, yaitu salah satu komponen kendaraan bermotor yang merupakan serangkaian circuit/wire/kabel dengan jenis dan fungsi yang bermacam-macam seperti untuk *air bag, body front harnes, door harness, engine harness* dan masih banyak lagi. Komponen ini merupakan bagian vital dari dari

sebuah kendaraan bermotor yaitu sebagai sistem syaraf kendaraan. Sama dengan sistem syaraf pada manusia, *wiring harness* mempunyai fungsi menyampaikan perintah kelistrikan pada mobil, sebagai penyalur arus listrik dari satu bagian ke bagian lain yang membutuhkan. Komposisi rangkaian kabel ini sangat penting dan menentukan performa maupun keselamatan bagi pengguna kendaraan. Sebagai perusahaan modal asing (PMA) yang tergabung dalam Yazaki Group Japan telah memberikan pengaruh terhadap perkembangan dunia otomotif di Indonesia. Salah satu customer tetapnya yaitu perusahaan PT. Toyota Astra Motor dan PT. Astra Daihatsu Motor. Persaingan bisnis profitable tingkat tinggi membuat perusahaan ini sebagai salah satu pembuat kabel mobil yang berada di Jawa Barat yang berusaha semaksimal mungkin untuk mengatasi persaingan yang semakin ketat maka dibutuhkan kinerja yang baik dari setiap karyawan.

Penulis melakukan survey pendahuluan di PT. Subang Autocomp Indonesia (SUAI) yaitu dengan wawancara langsung dan meminta data sekunder perusahaan kepada kepala personalia, dimana hasil pra survey tersebut mengungkapkan bahwa kinerja karyawan perusahaan masih rendah dan cenderung menurun. Berdasarkan dari hasil wawancara, faktor utama yang menyebabkan masih rendahnya kinerja karyawan disebabkan oleh tingginya stress kerja dan budaya organisasi yang belum efektif. Oleh sebab itu, faktor stress kerja dan budaya organisasi menjadi perhatian penulis untuk melakukan penelitian lebih lanjut karena kedua faktor tersebut berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Subang Autocomp Indonesia (SUAI).

Dilihat dari capaian target perusahaan yang menunjukkan target tidak pernah tercapai seperti pada gambar 1.1 Berikut adalah grafik capaian kinerja PT. Subang Autocomp Indonesia (SUAI) dalam kurun waktu 4 tahun :



Sumber : PT. Subang Autocomp Indonesia

Gambar 1.2
Kinerja PT . Subang Autocomp Indonesia (SUAI)

Berdasarkan dari gambar 1.1 data capaian kinerja PT.Subang Autocomp Indonesia (SUAI) menunjukkan trend penurunan kinerja dari tahun 2013 ke tahun 2016, target perusahaan pun tidak pernah tercapai, hal ini menunjukkan perusahaan tersebut mempunyai permasalahan khususnya dalam masalah kinerja karyawannya yang tidak optimal.

Sebagai perusahaan yang harus memenuhi kebutuhan customernya, perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya. Karena dengan adanya kinerja yang baik dalam diri setiap karyawan, maka akan mampu mengoptimalkan kemampuannya untuk melakukan pekerjaan yang sudah diberikan yang akan mempengaruhi kinerja perusahaan. Kinerja merupakan gambaran tingkat keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi perusahaan, dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi perusahaan. Dalam menentukan kinerja karyawan, perusahaan harusnya memiliki beberapa komponen yang menjadi alat ukur kinerja, diantaranya yaitu : kualitas pekerjaan,

kuantitas pekerjaan, kejujuran, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, tanggung jawab, pengetahuan tentang pekerjaannya, dan pemanfaatan waktu kerja.

Mengingat begitu pentingnya kinerja karyawan dalam mendukung kegiatan operasional perusahaan, maka sebuah perusahaan harus dapat meningkatkan dan memperbaiki kinerja karyawannya. Berbagai upaya dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan mulai dari pendidikan, pelatihan, dan pemberian kompensasi, memberikan pujian, motivasi, lingkungan kerja yang nyaman, kompetensi, budaya organisasi, hingga penghargaan bagi karyawan yang berprestasi. Namun demikian, kinerja karyawan juga tidak hanya dipengaruhi oleh variabel-variabel tersebut, akan tetapi dipengaruhi oleh hal-hal yang lainnya. Berikut ini faktor yang dianggap paling penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut hasil pra survey di PT. Subang Autocomp Indonesia (SUAI) dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan yang berjumlah 30 orang dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 1.1
Hasil Kuesioner Pra Survey Variabel Kinerja Karyawan Pada PT. Subang Autocomp Indonesia (SUAI)

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Skor Ideal	Hasil	Standar
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)				
1.	Kualitas Kerja	7	17	6	-	-	121	150	81%	100%
2.	Kuantitas Kerja	8	17	5	-	-	123	150	82%	100%
3.	Kerja Sama	6	14	5	4	1	110	150	73%	100%
4.	Tanggung Jawab	8	18	4	-	-	124	150	83%	100%
5.	Inisiatif	7	16	5	1	1	117	150	78%	100%
Jumlah Skor Rata-rata									79 %	100%
F = Frekuensi, N = Frekuensi x Skor Jumlah Responden = 30 Skor										
Ideal = Jumlah Responden x Skor Tertinggi.										

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survey 2017

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan secara keseluruhan belum mencapai target dengan nilai sebesar 79% dari target 100% yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan. Hal ini terlihat dari dimensi kerja sama dengan nilai 73% yang menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang kurang kerja sama dengan karyawan lain dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan begitu dapat berimbas kepada target kerja yang sudah ditetapkan.

Menurunnya kinerja karyawan dikarenakan beban kerja yang terlalu banyak sehingga menyebabkan kejenuhan pula bagi karyawannya dengan rutinitas pekerjaan yang seperti itu-itu saja. Oleh Karena itu, stres kerja kerap dialami oleh karyawan dan memicu turunnya kinerja karyawan. Banyak cara yang bisa dilakukan oleh pihak perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan memotivasi pegawai, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, memberikan pendidikan, dan pelatihan, pemberian kompensasi serta pembagian tugas yang sesuai dengan jabatannya. Menurut Sedarmayanti (2013:229), ada beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya sebagai berikut : kompensasi, motivasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, stres kerja, disiplin dan kompetensi.

Dalam penelitian ini juga penulis melakukan penyebaran kuesioner kepada 30 orang karyawan dengan menggunakan 7 variabel bebas yang mempengaruhi kinerja karyawan. Alasan penulis menggunakan kuesioner ini yaitu untuk mengetahui variabel-variabel apa saja yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil yang didapat yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.2
Hasil Kuesioner Pra Survey Variabel-variabel yang Mempengaruhi Kinerja
Karyawan Pada PT. Subang Autocomp Indonesia (SUAI)

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Mean
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	
Lingkungan Kerja	Suasana kerja	17	13	-	-	-	4,6
	Perlakuan yang baik	17	13	-	-	-	4,6
	Hubungan yang harmonis	15	12	3	-	-	4,4
	Perlakuan yang adil	15	12	3	-	-	4,4
	Rasa aman	14	10	4	1	1	4,1
Skor rata-rata lingkungan kerja						4,4	
Kompensasi	Gaji	10	15	4	1	-	4,1
	Bonus	10	18	2	-	-	4,2
	Fasilitas	13	16	-	1	-	4,3
	Tunjangan	13	16	1	-	-	4,3
	Penghargaan	19	11	-	-	-	4,6
Skor rata-rata kompensasi						4,3	
Stres kerja	Gejala Psikologis	-		10	15	5	2,1
	Gejala Fisik	-	9	19	2		3,2
	Gejala Perilaku	-	7	18	5	-	3,0
Skor rata-rata stres kerja						2,8	
Motivasi kerja	Kebutuhan berprestasi	18	10	2	-	-	4,5
	Kebutuhan untuk berafiliasi	9	21	-	-	-	4,3
	Kebutuhan berkuasa	9	21	-	-	-	4,3
Skor rata-rata motivasi kerja						4,4	
Disiplin kerja	Pengukuran waktu secara efektif	17	12	1	-	-	4,5
	Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas	15	12	3	-	-	4,4

Lanjutan Tabel 1.2

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Mean
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	
	Kehadiran	14	15	1	-	-	4,4
Skor rata-rata disiplin kerja							4,5
Kompetensi	Keterampilan	9	19	2	-	-	4,2
	Karakter pribadi	9	20	1	-	-	4,2
	Pengetahuan	9	20	-	1	-	4,2
	Motif	10	20	-	-	-	4,3
	Konsep diri	8	17	4	1	-	4,1
Skor rata-rata kompetensi							4,2
Budaya Organisasi	Inovasi dan pengambilan risiko	6	8	10	3	3	3,3
	Perhatian terhadap detail	2	2	2	18	6	2,2
	Orientasi hasil	8	8	10	2	2	3,6
	Orientasi individu	6	6	11	6	1	3,3
	Orientasi tim	2	2	14	9	3	2,7
	Agresivitas	2	2	19	5	2	2,7
	Stabilitas	8	7	11	2	2	3,6
Skor rata-rata Budaya Organisasi							3,1
Mean = Nilai x F : Jumlah karyawan (30 orang)							
Skor rata-rata = jumlah mean : jumlah kuesioner							

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survey (2017)

Dari data tabel 1.2 dapat diketahui bahwa tanggapan karyawan mengenai 7 variabel bebas yang mempengaruhi kinerja karyawan yang memperoleh nilai terendah yaitu variabel stres kerja dan budaya organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa menurunnya kinerja karyawan disebabkan oleh stres kerja dan variabel budaya organisasi yang menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Menurut data wawancara yang penulis peroleh dan dari kuesioner yang disebar ke beberapa karyawan di PT. Subang Autocomp Indonesia (SUAI) bahwa stress kerja dan budaya organisasi yang dirasa beberapa karyawan masih perlu

dikaji ulang untuk meningkatkan kinerja karyawan. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan masalah stres kerja. “Stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam”. Anoraga (2011). Stres menurut Clonninger (2012) adalah keadaan yang membuat tegang yang terjadi ketika seseorang mendapatkan masalah atau tantangan dan belum mempunyai jalan keluarnya atau banyak pikiran yang mengganggu seseorang terhadap sesuatu yang akan dilakukannya. Kendal dan Hammen (2012) menyatakan stres dapat terjadi pada individu ketika terdapat ketidakseimbangan antara situasi yang menuntut dengan perasaan individu atas kemampuannya untuk bertemu dengan tuntutan-tuntutan tersebut. Situasi yang menuntut tersebut dipandang sebagai beban atau melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya. Ketika individu tidak dapat menyelesaikan atau mengatasi stres dengan efektif maka stres tersebut berpotensi untuk menyebabkan gangguan psikologis lainnya.

National Institute Occupational Safety and Health (NIOSH) 2012, stres akibat kerja adalah respon emosional dan fisik yang bersifat mengganggu atau merugikan yang terjadi pada saat tuntutan tugas tidak sesuai dengan kapabilitas, sumber daya, atau keinginan pekerja. Menurut data *WHO* tahun 2014, di banyak Negara sebesar 8% penyakit yang ditimbulkan akibat kerja adalah depresi. Hasil penelitian *Labour Force Survey* pada tahun 2014 menemukan adanya 440.000 kasus stres akibat kerja di Inggris dengan angka kejadian sebanyak 1.380 kasus per 100.000 pekerja yang mengalami stres akibat kerja.

Survei pendahuluan yang dilakukan oleh Regus Asia (2012) menyatakan

bahwa 64% pekerja di Indonesia mengalami peningkatan stress dibandingkan tahun 2011. Sebesar 1,6% penduduk Provinsi Jawa Barat diperkirakan mengalami gangguan mental emosional. Masalah kesehatan yang berhubungan dengan pekerjaan mengakibatkan kerugian ekonomi sebesar 4-6 % dari PDB untuk sebagian besar Negara. Dengan demikian harus diakui bahwa stres akibat kerja merupakan masalah kesehatan kerja yang penting, yang akan menyebabkan penurunan produktivitas kerja secara bermakna.

Pengaruh sumber-sumber stres kerja terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa individual stres berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan. Dalam kehidupan bekerja stres kerja sangat berpengaruh negatif dalam kinerja karyawan. Seharusnya semakin tinggi pekerjaan yang dihadapi tidaklah banyak mempengaruhi untuk terus meningkatkan kinerja yang baik.

Besarnya peranan karyawan pada perusahaan dapat diukur dengan kinerja mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia menjadi sangat penting dalam perusahaan untuk menuju acuan kemajuan sebuah perusahaan dalam mengembangkan perusahaan agar dapat bersaing dengan perusahaan lain. Dengan itu banyak perusahaan melakukan pemilihan karyawan dengan sumber daya manusia yang berkualitas. Tapi tidak jarang dalam suatu pekerjaan karyawan akan mengalami apa yang namanya stres kerja yang banyak dialami semua pekerja dalam bekerja. Kondisi stres kerja pada PT . Subang Autocomp Indonesia (SUAI) dapat diindikasikan dalam beberapa faktor salah satunya ialah *turnover* karyawan dalam perusahaan, dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 1.3
Data Turn Over Karyawan PT. Subang Autocomp Indonesia (SUAI)

Data Turn Over 2016							
Tahun 2016	Resign	Habis Kontrak	Total Turn Over Karyawan	Data Register Karyawan	Perbandingan Turn Over Karyawan dalam %	Target Perusahaan	Hasil Analisis
Dec-15				5532			
Jan-16	165	54	219	5543	4%	5%	Tercapai
Feb-16	109	147	256	5565	5%	5%	Tercapai
Mar-16	134	125	259	5674	5%	5%	Tercapai
Apr-16	132	236	368	5464	7%	5%	Tidak Tercapai
May-16	197	323	520	5554	9%	5%	Tidak Tercapai
Jun-16	174	190	364	5478	7%	5%	Tidak Tercapai
Jul-16	179	310	489	5776	8%	5%	Tidak Tercapai
Aug-16	378	41	419	5589	7%	5%	Tidak Tercapai
Sep-16	232	490	722	5765	13%	5%	Tidak Tercapai
Oct-16	376	67	443	5602	8%	5%	Tidak Tercapai
Nov-16	365	71	436	5678	8%	5%	Tidak Tercapai
Dec-16	367	142	509	5662	9%	5%	Tidak Tercapai
Rata-Rata	234	183	417	5613	7%	5%	Tidak Tercapai

Sumber: PT Subang Autocomp Indonesia (SUAI)

Dari tabel 1.3 di atas menunjukkan dari bulan Januari 2016 sampai dengan Desember 2016 perusahaan terus mengalami turn over karyawan yang tinggi, menurut hasil wawancara penulis bahwa karyawan yang berhenti bekerja dalam perusahaan tersebut berhenti atas kemauan atau inisiatif sendiri. Ini menunjukkan bahwa PT. Subang Autocomp Indonesia belum dapat mengelola karyawan untuk bekerja dengan nyaman secara fisik ataupun mental.

Dalam penelitian ini juga penulis menggunakan kuesioner pra survei kepada 30 orang karyawan. Alasan dilakukannya penyebaran kuesioner pra survei tersebut adalah untuk mengetahui dimensi stres kerja apa saja yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 1.4
Hasil Kuesioner Pra Survei Variabel Stres Kerja Pada PT. Subang
Autocomp Indonesia (SUAI)

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Skor Ideal	Hasil	Standar
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)				
1.	Gejala Psikologis	-	-	10	15	5	65	150	43%	100%
2.	Gejala Fisik	-	9	19	2	-	97	150	65%	100%
3.	Gejala Perilaku	-	7	18	5	-	92	150	61%	100%
Jumlah Skor Rata-rata									56%	100%
F = Frekuensi, N = Frekuensi x Skor Jumlah Responden =30 Skor Ideal = Jumlah Responden x Skor Tertinggi.										

Sumber : hasil olah data kuesioner pra survey (2017)

Berdasarkan tabel 1.4 bahwa stres kerja karyawan masih rendah dengan hasil 56% dari target 100% yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini ditunjukkan oleh dimensi gejala psikologis, gejala fisik dan gejala perilaku, dimana karyawan kurang fokus terhadap pekerjaan, mudah tersinggung oleh rekan kerja dan mudah lelah secara fisik saat melakukan pekerjaan. Selain stres, dalam membina sumber daya manusia (*human resource development*) dibutuhkan budaya organisasi yang memberikan rasa nyaman. Hal tersebut akan menumbuhkan rasa memiliki perusahaan, loyalitas dan dedikasi terhadap perusahaan. Meningkatkan kerjasama tim, komunikasi antar divisi dan menciptakan hubungan baik antar karyawan senantiasa dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja perusahaan untuk mencapai produktifitas perusahaan yang tinggi.

Budaya organisasi tidak bisa dipisahkan dengan kinerja karyawan. Secara luas budaya organisasi diartikan sebagai pola asumsi dasar bersama yang dipelajari oleh kelompok dalam suatu organisasi sebagai alat untuk memecahkan

suatu masalah dalam penyesuaian faktor eksternal dan faktor internal. Budaya organisasi perusahaan dapat memberikan dorongan atau semangat kinerja seseorang dalam bekerja. Semakin kuat suatu budaya organisasi semakin kuat pula dorongan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi yang baik dapat menciptakan motivasi bagi karyawan agar memberikan kemampuan terbaiknya untuk perusahaan.

Budaya Organisasi pada perusahaan perlu dibenahi, selain melalui kuesioner dilakukan juga wawancara dengan pihak manajemen perusahaan bahwa budaya organisasi belum berjalan maksimal seperti masih adanya beberapa karyawan yang tidak berani mengambil risiko dalam pengambilan keputusan, sehingga harus selalu menunggu perintah dari atasannya, kurang mematuhi aturan yang telah disepakati. Berdasarkan pengamatan langsung masih kurangnya dukungan dari organisasi untuk kenyamanan bekerja sehingga mengabaikan budaya organisasi dan masih kurangnya ketelitian dari karyawan dalam bekerja. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan kuesioner kepada 30 orang karyawan untuk mengetahui dimensi budaya organisasi apa saja yang dinilai mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun hasil yang didapat yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.5
Hasil Kuesioner Pra Survei Variabel Budaya Organisasi Pada PT. Subang Autocomp Indonesia (SUAI)

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Skor Ideal	Hasil	Standar
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)				
1.	Inovasi dan pengambilan keputusan	6	8	10	3	3	101	150	67%	100%

Lanjutan Tabel 1.5

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Skor Ideal	Hasil	Standar
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)				
2.	Perhatian terhadap detail	2	2	2	18	6	66	150	44%	100%
3.	Orientasi hasil	8	8	10	2	2	108	150	72%	100%
4.	Orientasi individu	6	6	11	6	1	100	150	67%	100%
5.	Orientasi tim	2	2	14	9	3	81	150	54%	100%
6.	Agresivitas	2	2	19	5	2	87	150	58%	100%
7.	Stabilitas	8	7	11	2	2	107	150	71%	100%
Jumlah Skor Rata-rata									62%	100
F = Frekuensi, N = Frekuensi x Skor Jumlah Responden = 30										
Skor Ideal = Jumlah Responden x Skor Tertinggi.										

Sumber : hasil olah data kuesioner pra survei (2017)

Berdasarkan tabel 1.5 dapat diketahui bahwa menurut hasil prasurvei kepada 30 orang karyawan masih rendah dengan hasil 62% dari target 100% yang sudah ditetapkan perusahaan. Hal ini ditunjukkan pada dimensi perhatian terhadap detail yaitu kurangnya ketelitian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, dan kurangnya dukungan organisasi terhadap kenyamanan kerja, orientasi tim yaitu kurang terjalannya kerjasama, agresivitas yaitu kurangnya kekritisannya karyawan terhadap keputusan organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa adanya masalah mengenai kinerja karyawan. Dari beberapa alasan penyebab tersebut di duga variabel stres kerja dan budaya organisasi memegang peran penting yang cukup signifikan.

Berdasarkan pemaparan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan

penelitian dengan mengangkat judul **“PENGARUH STRES KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUBANG AUTOCOMP INDONESIA (SUAI)”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi dan rumusan masalah penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang tercakup dalam penelitian. Permasalahan dalam penelitian ini meliputi faktor-faktor yang diindikasikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Subang Autocomp Indonesia (SUAI) yaitu Stres Kerja dan Budaya Organisasi.

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang diatas diindikasikan terdapat masalah dalam kinerja karyawan PT. Subang Autocomp Indonesia (SUAI). Masalah yang terjadi diduga akibat adanya indikator Stres kerja dan Budaya Organisasi yang kurang efektif yang . Berdasarkan uraian latar belakang penelitian diatas, dapat diidentifikasi permasalahan yang muncul antara lain :

1. Stres Kerja
 - a. Beban kerja yang melampaui batas.
 - b. Mudah tersinggung oleh rekan kerja
 - c. Turn Over karyawan relatif tinggi.
 - d. Karyawan kurang fokus terhadap pekerjaan.
 - e. Mudah lelah secara fisik saat melakukan pekerjaan.

2. Budaya Organisasi

- a. Kurangnya dukungan organisasi terhadap kenyamanan kerja.
- b. Kurang terjalinnya kerjasama.
- c. Kurangnya ketelitian karyawan dalam melakukan pekerjaan
- d. Karyawan kurang kritis terhadap keputusan organisasi.

3. Kinerja karyawan

- a. Kinerja karyawan yang semakin menurun.
- b. Karyawan tidak mampu bekerja sesuai standar perusahaan.
- c. Karyawan kurang kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana stres kerja di PT. Subang Autocomp Indonesia (SUAI).
2. Bagaimana budaya organisasi di PT. Subang Autocomp Indonesia (SUAI)
3. Bagaimana kinerja karyawan di PT. Subang Autocomp Indonesia (SUAI).
4. Seberapa besar pengaruh stres kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Subang Autocomp Indonesia (SUAI) baik secara simultan maupun parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan dan mendapatkan data yang diperlukan dalam penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat dalam menempuh ujian skripsi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi

Manajemen di Universitas Pasundan Bandung.

Adapun tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis;

1. Stres kerja karyawan di PT. Subang Autocomp Indonesia (SUAI).
2. Budaya Organisasi di PT. Subang Autocomp Indonesia (SUAI).
3. Kinerja karyawan di PT. Subang Autocomp Indonesia (SUAI).
4. Besarnya pengaruh stres kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Subang Autocomp Indonesia (SUAI) baik secara parsial maupun simultan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat-manfaat sebagai berikut :

1.4.1 Kegunaan Teoritis

1. Diharapkan dapat menambah pengetahuan khususnya di bidang ilmu manajemen SDM, khususnya mengenai meningkatkan kinerja.
2. Dapat dijadikan bahan pendukung untuk penelitian selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Sebagai penunjang meningkatkan kinerja karyawan dengan memperbaiki Stres kerja dan Budaya Organisasi.

1.4.3 Kegunaan Bagi Peneliti

Penelitian ini sebagai pemenuh syarat dalam menyelesaikan pendidikan

Sarjana (S1), penunjang dalam karir bekerja sehingga dapat memberikan kinerja yang lebih baik, bekal untuk menjadi pemimpin yang baik, dan mengetahui bagaimana cara untuk mengelola Stres kerja dan Budaya Organisasi bagi karyawan.

1.4.4 Kegunaan Bagi Perusahaan

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan kebijaksanaan yang berhubungan dengan upaya peningkatan kinerja karyawan.