

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Persaingan perusahaan saat ini semakin bertambah ketat, sehingga perusahaan diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Perusahaan membutuhkan adanya perencanaan strategik yang kreatif dan inovatif yang dapat menjadi karakteristik dari perusahaan tersebut dan dapat mengantar tujuan-tujuan perusahaan tercapai dengan baik. Perusahaan harus siap berkompetisi dalam persaingan bisnis yang kuat ini dan perusahaan-perusahaan harus mempunyai manajemen yang efektif dan para karyawan di dalamnya harus memiliki tingkat kualitas kinerja yang baik pula agar dapat meningkatkan kinerja diri sendiri yang dimaksudkan untuk menciptakan manajemen yang efektif, selain itu pula memerlukan dukungan karyawan yang berkompeten dan kreatif dibidangnya. Dengan semakin ketatnya persaingan antar perusahaan memberikan suatu tantangan baru untuk dapat bersaing dan bertahan dengan perusahaan lainnya.

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan atau kelompok dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dalam suatu perusahaan demi tercapainya tujuan organisasi.

Perkembangan ekonomi dalam suatu negara sangat mempengaruhi kemajuan dan perkembangan negara tersebut khususnya dalam bidang perekonomian. Berbicara tentang pertumbuhan ekonomi, tentunya ada beberapa faktor yang mempengaruhi pertumbuhan ekonomi, salah satunya industri. Industri tidak hanya menjadi indikator pertumbuhan ekonomi tapi industri juga menjadi penopang perekonomian negara, juga dengan hadirnya industri tentu akan meningkatkan pendapatan negara pada konsep umumnya. Jika berbicara tentang industri, tentunya banyak industri yang berkembang di Indonesia sekarang ini, termasuk di antaranya industri tekstil.

Berikut ini terdapat beberapa daftar perusahaan tekstil yang lokasinya berada di kawasan Bandung:

Tabel 1.1
Daftar Perusahaan Tekstil Di Kawasan Bandung

No.	Nama Perusahaan	Hasil Produksi Perusahaan
1.	PT. Ade Textiles Industries (Adetex)	Memproduksi Macam Macam Tekstil
2.	PT. Anugrah Trimulia Tekstil	Pencelupan / Dyeing
3.	PT. Sunfa Textile Industry	Pemintalan Benang/ Spinning
4.	PT. Unilon Textile Industries	Broad & Lawn Polyester Ct Blend
5.	PT. Fu Mau Textile Industri	Industri Pembuatan Benang
6.	PT. Brother Warna Cemerlang Textil	Jasa Pencelupan / pewarnaan kain
7.	PT. Cesamatra Pratama Textil	Sablon printing
8.	PT. Daeyang Textil	Produsen benang
9.	PT. Gunajaya Primandiri Textil	Pencelupan Kain
10.	PT. Multy Growth Textil Ind	Kain Printing

Sumber: alamatelpon.com

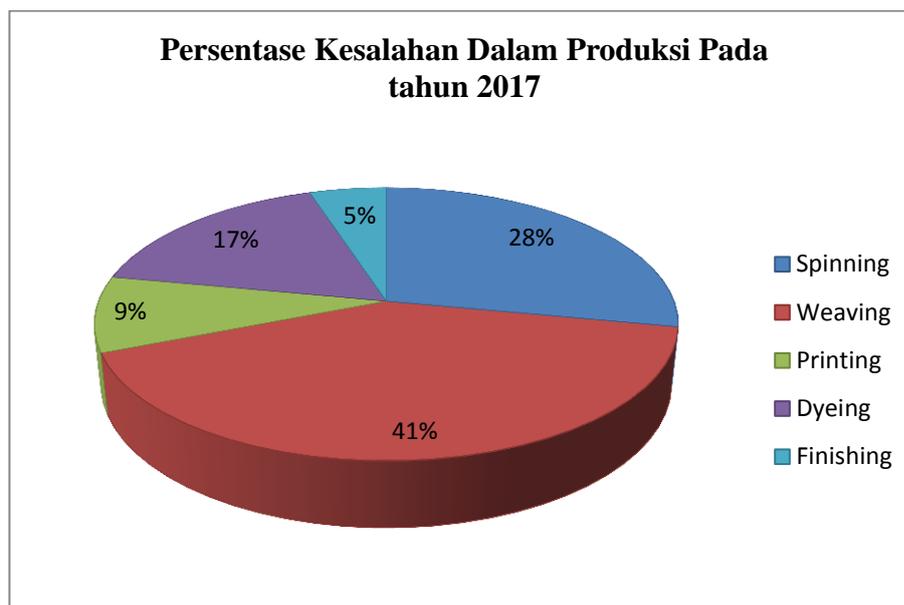
Berdasarkan tabel diatas terdapat beberapa perusahaan tekstil dengan hasil produksinya, dapat dilihat bahwa pada PT. Adetex memproduksi macam-macam tekstil yaitu seperti spinning, weaving, printing, dyeing dan finishing. PT. Adetex memproduksi mulai dari bahan baku utama yaitu kapas hingga dibuat menjadi kain yang siap dijual.

Kota dan kabupaten Bandung merupakan pusat industri tekstil terbesar di Indonesia. Banyaknya perusahaan besar dan kecil yang memproduksi kain, pemintalan benang, pencelupan kain, printing, pakaian jadi. Bisnis industri tekstil dalam negeri terus digempur dengan membanjirnya produk murah buatan cina. Beberapa pabrik garment ada yang terpaksa gulung tikar. Tapi sebagian besar perusahaan tekstil di Bandung masih bisa bertahan. Proses produksi tetap berjalan guna memasok bahan dasar pembuatan pakaian jadi bagi konveksi di daerah lain.

PT. Adetex merupakan perusahaan yang bergerak di industri tekstil yang berlokasi di daerah Banjaran Kabupaten Bandung. Untuk menghadapi persaingan yang semakin ketat, perusahaan ini dihadapkan pada kondisi pentinnya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik akan menghasilkan kinerja perusahaan yang baik pula sehingga memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Peneliti melakukan penelitian di PT. Adetex Kabupaten Bandung yang merupakan salah satu perusahaan tekstil yang besar, pada PT. Adetex terdapat lima divisi di dalamnya yaitu *spinning* yang merupakan proses dari bahan baku yang merupakan kapas diolah menjadi benang, *weaving* pada proses ini merupakan dari benang menjadi kain, *printing* yang merupakan pada proses ini dilakukannya pencetakan sesuai yang telah ditetapkan, *dyeing* pada proses ini

merupakan pencelupan yang merupakan pencelupan kain yang telah ditetapkan dan yang terakhir yaitu *Finishing* proses ini merupakan hasil akhir dari suatu kain yang telah sesuai dan yang akan siap dijual. Didapatkan persentase perusahaan mengenai kesalahan dalam produksi dari masing-masing divisi yang terlihat pada diagram 1.1 sebagai berikut:



Sumber : PT. Adetex Kabupaten Bandung Tahun 2017

Diagram 1.1
Persentase Kesalahan Dalam Produksi Di PT. Adetex Kabupaten Bandung Pada Tahun 2017

Berdasarkan diagram 1.1 dapat dilihat bahwa divisi *weaving* memiliki tingkat kesalahan paling tinggi dibandingkan dengan divisi lain, maka pada penelitian ini, peneliti akan meneliti pada divisi *weaving*. Pada divisi ini melanjutkan dari proses sebelumnya yaitu dari benang menjadi kain. Kain disini merupakan bahan baku yang digunakan dalam hasil akhir produksi. Pada proses *weaving* terdapat beberapa kesalahan yang dilakukan oleh karyawan diantaranya teknik pemasukan benang, teknik membetulkan benang . Pada divisi ini perlu

adanya keahlian dan ketelitian dalam prosenya, dikarenakan jika terjadi kesalahan akan berpengaruh pada jumlah produksi perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen dalam suatu perusahaan harus dapat dikelola dengan baik dan tepat. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen, apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Mengingat pentingnya kinerja karyawan, sehingga sering kali kinerja karyawan menjadi masalah yang harus dihadapi dan diselesaikan guna untuk membantu perusahaan didalam mencapai tujuannya. Kinerja berhubungan dengan hasil pekerjaan yang telah dicapai oleh seorang karyawan. Pencapaian hasil kinerja karyawan yang optimal dapat menciptakan atau mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Sering terjadi produktivitas kerja karyawan menurun dikarenakan kemungkinan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja. PT. Adetex Kabupaten Bandung dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan juga mengalami kendala. Produktivitas kerja merupakan suatu hasil kerja dari seorang karyawan. Hasil kerja karyawan ini merupakan suatu proses bekerja dari seseorang dalam menghasilkan suatu barang. Ini ditunjukkan dengan adanya permasalahan yang terjadi di lingkungan PT. Adetex Kabupaten Bandung. Penurunan produktivitas kerja masih sering terjadi. Permasalahan tentang produktivitas kerja ini merupakan permasalahan umum yang terjadi pada setiap perusahaan.

Berikut ini merupakan jumlah hasil produksi pada divisi *weaving* di PT. Adetex Kabupaten Bandung pada tahun 2017 dijelaskan pada tabel 1.2 yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.2
Jumlah Hasil Produksi Pada Divisi *Weaving* di PT. Adetex
Kabupaten Bandung Pada Tahun 2017

Bulan	Jumlah Produksi
Januari	801.061
Februari	879.374
Maret	929.827
April	797.633
Mei	393.872
Juni	359.094
Juli	573.398
Agustus	493.342
September	458.141
Oktober	780.244
November	765.442
Desember	666.493

Sumber : PT. Adetex Kabupaten Bandung Tahun 2017

Dari data perusahaan mengenai jumlah hasil produksi pada divisi *weaving* di PT. Adetex Kabupaten Bandung pada tahun 2017 di atas menyatakan bahwa jumlah hasil produksi yang mengalami fluktuasi pada setiap bulannya. Target standar perusahaan sebesar 500.000 meter, pada bulan Maret 2017 memiliki jumlah hasil produksi yang banyak diantara dua bulan sebelumnya, tetapi pada bulan April mengalami penurunan dari bulan sebelumnya, penurunan produksi terjadi terus menerus hingga bulan Juni, pada bulan Juli mengalami peningkatan dari pada bulan Juni tetapi pada bulan Agustus hingga September mengalami penurunan kembali dan pada bulan Oktober mengalami peningkatan

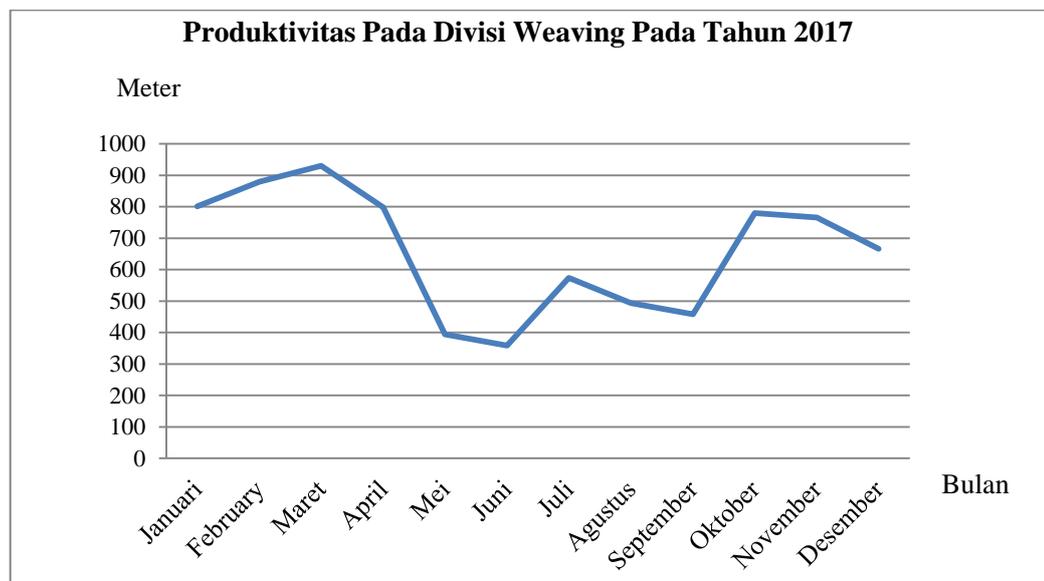
dari pada bulan sebelumnya dan pada bulan selanjutnya mengalami yang terus menerus hingga akhir tahun 2017.

Salah satu faktor yang menyebabkan produktivitas kerja menurun yaitu dari pengelolaan karyawan, di dalam perusahaan pengelolaan karyawan merupakan hal yang penting dilakukan karena apabila karyawan dikelola dengan baik dan benar maka kualitas sumber daya manusia yang dihasilkanpun semakin optimal dan berkualitas dalam memproduksi. Produktivitas yang mengalami penurunan dan peningkatan secara drastis ini tentu akan sangat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Dari evaluasi terhadap penyebab penurunan produktivitas perusahaan dapat diketahui bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi penurunan tersebut. Produktivitas yang mengalami penurunan dan peningkatan secara drastis ini tentu akan sangat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Dari evaluasi terhadap penyebab penurunan produktivitas perusahaan dapat diketahui bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi penurunan tersebut. Apabila kondisi kerja yang baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, begitu sebaliknya, apabila kondisi kerja buruk maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja.

Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi pegawai bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas - tugasnya sesuai jadwal. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri karyawan akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah. Masalah kinerja karyawan pada PT. Adetex

Kabupaten Bandung ini dijelaskan pada diagram 1.2 yaitu untuk memperjelas bahwa produktivitas kinerja karyawan pada divisi *weaving* mengalami fluktuasi pada tahun 2017 yang disajikan dalam diagram sebagai berikut:



Sumber : PT. Adetex Kabupaten Bandung Tahun 2017

Diagram 1.2 Produktivitas Pada Divisi Weaving Pada Tahun 2017

Berdasarkan diagram 1.2 dapat disimpulkan bahwa pada tahun 2017 mengalami fluktuasi, dikarenakan adanya ketidak tetapan, hasil produksi yang mengalami kenaikan dan penurunan pada tahun 2017. Pada diagram 1.2 tersebut dapat dilihat bahwa pada bulan Maret memiliki jumlah produksi yang paling besar dibandingkan dengan bulan lainnya dan pada bulan Juni merupakan jumlah hasil produksi yang paling rendah pada tahun 2017.

Kinerja yang telah dilaksanakan oleh seluruh sumber daya manusia harus diperhatikan, mengingat bahwa produktivitas kerja setiap orang memiliki kemungkinan untuk menurun karena banyak faktor yang dapat menurunkannya kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang menurun, tentunya hal ini jauh dari harapan perusahaan yang menginginkan para karyawannya memiliki kinerja yang

baik. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik yang berasal dari dalam diri maupun yang berasal dari lingkungan organisasi tempat karyawan bekerja, diantaranya efektifitas dan efisien, jumlah produksi, karyawan mengalami tekanan dalam hal bekerja, kurangnya dukungan dan kurang adanya kerjasama yang baik antar karyawan. Untuk mencari faktor apa saja yang mempengaruhi dan bermasalah terhadap kinerja karyawan, peneliti melakukan pra survey pada PT. Adetex Kabupaten Bandung. Pra survey tersebut digunakan untuk mencari skor rata-rata terendah dari variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Wahyuddin dalam Mahardikawanto (2013) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu budaya organisasi, iklim organisasi, disiplin kerja, motivasi, kompensasi, stres kerja, komitmen karyawan dan kepemimpinan. Berikut hasil pra survey yang peneliti lakukan dengan beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Adetex Kabupaten Bandung adalah sebagai berikut:

Tabel 1.3
Hasil Kuesioner Pra-Survey Berdasarkan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Divisi Weaving Di PT. Adetex Kabupaten Bandung

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total	Rata-rata
			STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Budaya Organisasi	Inovasi dan pengambilan risiko		1	20	9		98	3.27
		Memperhatikan detail	3		9	14	4	106	3.53
		Orientasi pada hasil		4	11	8	7	108	3.60
		Orientasi Individu	6	1	8	10	5	91	3.03
		Orientasi pada tim		11	16	1	2	84	2.80

Lanjutan Tabel 1.3

		Keagresifan			22	6	2	100	3.33
		Stabilitas			3	16	11	128	4.27
Skor rata-rata									3.40
2	Iklim Organisasi	Tanggung Jawab	9	14	6	1		59	1.97
		Identitas Individu dalam Organisasi	7	10	7	6		72	2.40
		Kehangatan antar pegawai	3	7	15	2	3	85	2.83
		Dukungan	10	6	8	5	1	71	2.37
		Konflik	3	8	13	6		82	2.73
Skor rata-rata									2.46
3	Disiplin Kerja	Ketepatan waktu			6	9	15	129	4.30
		Ketaatan terhadap peraturan		2	3	17	8	121	4.03
		Tanggung jawab kerja		5	8	14	3	105	3.50
		Tugas dan kewajiban			13	10	7	114	3.80
Skor rata-rata									3.91
4	Motivasi Kerja	Kebutuhan akan prestasi			19	5	6	107	3.57
		Kebutuhan akan kekuasaan	1	4	11	14		98	3.27
		Kebutuhan akan afiliasi			8	17	5	117	3.90
Skor rata-rata									3.58
5	Kompensasi	Kompensasi finansial langsung			5	9	16	131	4.37
		Kompensasi finansial tidak langsung			7	2	21	134	4.47
		Kompensasi non finansial		3	9	16	2	107	3.57
Skor rata-rata									4.14
6	Stres Kerja	Stres Lingkungan	15	13	2			47	1.57
		Stres Organisasi	9	6	8	7		73	2.43
		Stres Individu	11	9	6	2	2	65	2.17
Skor rata-rata									2.06

Lanjutan Tabel 1.3

7	Komitmen Karyawan	Komitmen Afektif		7	3	12	8	111	3.70
		Komitmen Berkelanjutan			7	9	14	127	4.23
		Komitmen Normatif			4	21	5	109	3.63
Skor rata-rata									3.85
8	Kepemimpinan	Pengaruh idealis				26	4	124	4.13
		Motivasi yang menginspirasi			10	16	4	114	3.80
		Simulasi kecerdasan	3	1	17	9		92	3.07
		Pertimbangan individual			3	16	11	128	4.27
Skor rata-rata									3.82
Rata-rata = Total : Jumlah Karyawan (30 orang)									
Skor rata-rata = Total rata-rata : Jumlah Indikator									

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survey 2018

Dari hasil kuesioner pra survey berdasarkan tabel 1.3 diatas yang dilakukan oleh peneliti pada 30 karyawan di PT. Adetex Kabupaten Bandung menyatakan bahwa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah iklim organisasi dan stres kerja, dikarenakan hasil skor rata-rata iklim organisasi dan stres kerja memiliki nilai paling rendah dibandingkan dengan faktor-faktor lainnya. Pada PT. Adetex Kabupaten Bandung membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, karena dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, berani mengambil resiko yang dihadapi, maka produktivitas perusahaan akan meningkat, oleh karena itu salah satunya adalah dengan menciptakan iklim organisasi yang baik dan meminimalisir stres kerja. Berikut ini data yang diperoleh penulis dalam kuesioner mengenai variabel bebas yaitu iklim organisasi yang bermasalah dalam pra survey pada PT. Adetex Kabupaten Bandung:

Tabel 1.4
Hasil Kuesioner Pra Survey Variabel Iklim Organisasi Pada Divisi
Weaving di PT. Adetex Kabupaten Bandung

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total	Rata-rata
		STS	TS	KS	S	SS		
Iklim Organisasi	Tanggung Jawab	9	14	6	1		59	1.97
	Identitas Individu dalam Organisasi	7	10	7	6		72	2.40
	Kehangatan antar pegawai	3	7	15	2	3	85	2.83
	Dukungan	10	6	8	5	1	71	2.37
	Konflik	3	8	13	6		82	2.73
Skor rata-rata								2.46

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survey 2018

Dari hasil kuesioner pra survey mengenai iklim organisasi berdasarkan tabel 1.4 diatas yang dilakukan oleh peneliti pada 30 karyawan di PT. Adetex Kabupaten Bandung menyatakan variabel iklim organisasi memiliki skor rata-rata 2.46 hal ini merupakan kategori tidak baik. Terdapat lima dimensi dalam variabel iklim organisasi dan dimensi yang paling rendah yaitu tanggung jawab. Kurangnya tanggung jawab yang dimiliki karyawan, adanya saling mengandalkan dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan. Rendahnya skor rata-rata pada variabel iklim organisasi disebabkan oleh kurangnya tanggung jawab karyawan pada pekerjaannya, kurangnya dukungan dan dorongan antar pegawai. Iklim organisasi merupakan sebuah konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan karyawannya selama karyawan beraktivitas dalam rangka tercapainya tujuan perusahaan, sehingga iklim organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain melakukan pra survey peneliti pun melakukan wawancara yang berkaitan dengan iklim organisasi di PT Adetex adalah dimana masih adanya hubungan yang kurang baik yang menyebabkan konflik dan pertentangan atau perbedaan pendapat diantara sesama karyawan maupun karyawan dengan atasan yang akan berdampak pada suasana kerja yang tidak nyaman.

Selain itu terdapat beberapa karyawan belum memiliki tanggung jawab jika dilihat dari perilakunya, dimana dalam menjalankan setiap pekerjaannya masih lambat dan cenderung masih mengandalkan karyawan lainnya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Suasana yang kondusif akan tumbuh dengan adanya hubungan kerja sama yang baik diantara para karyawan dan keadaan ini disebut dengan iklim organisasi. Keadaan iklim organisasi yang kondusif ini akan dapat menimbulkan perasaan nyaman dan menyenangkan bagi karyawan sehingga para karyawan akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam menyelesaikan tugasnya.

Menurut A. Dale Timple dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2011:15) menyebutkan bahwa:

“Kinerja dipengaruhi oleh faktor internal yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang dan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Menciptakan sebuah iklim organisasi yang mampu membawa para karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi bukanlah suatu hal yang mudah. Hal ini disebabkan karena pada dasarnya manusia memiliki karakteristik tingkah laku yang berbeda. Selain iklim organisasi, stres kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Stres mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan dampak negatif stres pada tingkat yang tinggi adalah kinerja karyawan menurun. Kondisi ini terjadi karena karyawan akan lebih banyak menggunakan tenaganya untuk melawan stres dari pada untuk melakukan tugas atau pekerjaannya.

Pada PT. Adetex Kabupaten Bandung karyawannya mengalami stres kerja disebabkan oleh tuntutan tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan, adanya masalah dalam keluarga pun menjadi salah satu yang menyebabkan karyawan menjadi stres kerja sehingga tidak fokus dalam melakukan tanggung jawabnya. Variabel stres kerja yang memiliki skor rata-rata terendah dibandingkan variabel-variabel lainnya, hal ini berpengaruh terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berikut ini data yang diperoleh penulis dalam kuesioner mengenai variabel bebas yang bermasalah dalam pra survey pada PT. Adetex Kabupaten Bandung.

Tabel 1.5
Hasil Kuesioner Pra Survey Variabel Stres Kerja Pada Divisi Weaving
di PT. Adetex Kabupaten Bandung

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total	Rata-rata
		STS	TS	KS	S	SS		
Stres Kerja	Stres Lingkungan	15	13	2			47	1.57
	Stres Organisasi	9	6	8	7		73	2.43
	Stres Individu	11	9	6	2	2	65	2.17
Skor rata-rata								2.06

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survey 2018

Dari hasil kuesioner pra survey berdasarkan tabel 1.5 diatas yang dilakukan oleh peneliti pada 30 karyawan di PT. Adetex Kabupaten Bandung menyatakan bahwa variabel stres kerja memiliki skor rata-rata 2.06 hal ini

merupakan kategori tidak baik. Rendahnya skor rata-rata pada variabel stres kerja disebabkan oleh faktor lingkungan yang merupakan salah satunya mengenai ketidakpastian ekonomi yang menyebabkan karyawan mengalami stres kerja dan mengganggu pekerjaannya. Pada variabel stres kerja terdapat tiga dimensi, salah satunya memiliki rata-rata terendah yaitu pada dimensi stres lingkungan, hal ini dapat dilihat dari menurunnya produktivitas yang semakin menurun dikarenakan adanya stres dalam lingkungan kerja, yang menyebabkan ketidaknyamanan karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Selain melakukan pra survey pada karyawan PT. Adetex Kabupaten Bandung, peneliti juga melakukan wawancara dengan beberapa karyawan dan menemukan permasalahan di PT. Adetex Kabupaten Bandung yang berkaitan dengan stres kerja yang dialami oleh karyawan bisa menyangkut masalah ekonomi mengakibatkan stres bagi karyawan yang menyebabkan kinerja karyawan menurun. Dan semakin berkembangnya teknologi, karyawan khawatir sumber daya manusia yang dibutuhkan semakin sedikit dikarenakan adanya teknologi yang lebih canggih dan cepat dalam menyelesaikan pekerjaan, hal ini juga yang mengganggu pekerjaan karyawan.

Pada PT. Adetex karyawannya akhir-akhir ini mengalami penurunan dalam penyelesaian tugas dalam pekerjaannya. Hal ini menandakan bahwa rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan dari karyawan yang masih rendah dan juga kualitas kerja yang rendah dikarenakan masih banyak karyawan yang melakukan kesalahan pada pekerjaannya. Hal ini menjadi indikasi dari kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Adetex Kabupaten Bandung dengan judul :

“PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI *WEAVING* DI PT. ADETEX KABUPATEN BANDUNG”.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi masalah merupakan proses pengkajian dan permasalahan-permasalahan yang akan diteliti, sedangkan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang tercakup di dalam penelitian. Permasalahan dalam penelitian ini meliputi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Adetex Kabupaten Bandung yaitu iklim organisasi dan stres kerja.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Sebagaimana layaknya suatu perusahaan, PT. Adetex Kabupaten Bandung memiliki masalah internal yang berperan penting untuk stabilitas perusahaan bahwa iklim organisasi dan stres kerja menjadi perhatian utama karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dapat diidentifikasi beberapa masalah yang dihadapi oleh karyawan pada divisi *weaving* di PT. Adetex, yaitu :

1. Kinerja Karyawan, diantaranya:
 - a. Menurunnya produktivitas dalam perusahaan.
 - b. Karyawan kurang teliti dalam mengerjakan tugasnya.
2. Iklim Organisasi, diantaranya:
 - a. Adanya kerjasama yang kurang baik antar karyawan.
 - b. Saling mengandalkan satu sama lain dalam menyelesaikan pekerjaan.
 - c. Kurangnya tanggung jawab terhadap pekerjaan.
3. Stres Kerja, diantaranya:

- a. Teknologi yang semakin berkembang.
- b. ketidakpastian ekonomi yang mempengaruhi kinerja karyawan.
- c. Tuntutan tugas yang banyak.

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan tersebut di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana iklim organisasi pada divisi *weaving* di PT. Adetex Kabupaten Bandung.
2. Bagaimana stres kerja pada divisi *weaving* di PT. Adetex Kabupaten Bandung.
3. Bagaimana kinerja karyawan pada divisi *weaving* di PT. Adetex Kabupaten Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh iklim organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi *weaving* di PT. Adetex Kabupaten Bandung baik secara simultan dan parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan penelitian pada PT. Adetex Bandung adalah untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui, mengkaji dan menganalisis iklim organisasi pada divisi *weaving* di PT. Adetex Kabupaten Bandung.
2. Untuk mengetahui, mengkaji dan menganalisis stres kerja yang dihadapi karyawan pada divisi *weaving* di PT. Adetex Kabupaten Bandung.

3. Untuk mengetahui, mengkaji dan menganalisis kinerja karyawan pada divisi *weaving* di PT. Adetex Kabupaten Bandung.
4. Untuk mengetahui, mengkaji dan menganalisis besarnya pengaruh iklim organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi *weaving* di PT. Adetex Kabupaten Bandung baik secara simultan dan parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dipercaya dan memberikan manfaat bagi semua pihak yang berhubungan dengan penelitian ini. Hasil penelitian berguna baik secara teoritis maupun praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dari penelitian ini diharapkan berguna bagi pengembangan teori mengenai iklim organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan untuk membandingkan teori yang dipelajari dengan fakta yang ada di lapangan sehingga diharapkan dapat memberikan masukan pemikiran bagi kajian sumber daya manusia dan menambah wawasan khususnya mengenai pengaruh iklim organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat bagi berbagai pihak antara lain :

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini berguna untuk memberikan saran dan masukan kepada perusahaan guna peningkatan kualitas sumber daya manusia yang ada sehingga dapat dijadikan sebagai evaluasi kinerja di masa yang akan datang.

2. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sarana untuk menambah pengetahuan dari dunia praktisi yang sangat berharga untuk dihubungkan pengetahuan teoritis yang diperoleh di bangku kuliah dan menambah pengalaman peneliti dalam penerapan manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Perguruan Tinggi

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai studi kepustakaan bagi yang memerlukan.

4. Bagi Pihak Lain

Sebagai sumber informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang terkait dengan topik sejenis serta dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya. Diharapkan penelitian ini dapat menambah pengetahuan bagi pembacanya.