

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Kemajuan teknologi adalah sesuatu yang tidak bisa kita hindari dalam kehidupan ini. Hal itu memang sangat diperlukan untuk memberikan manfaat positif bagi kehidupan manusia. Kemajuan teknologi juga dirasakan oleh perusahaan-perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya karena berdampak terhadap efektifitas dan efisiensi operasional perusahaan. Salah satu kemajuan teknologi yang berdampak bagi perusahaan adalah perkembangan teknologi mesin *fotocopy*.

Ditemukan oleh Chester Charlson 1930-an, mesin fotocopy mulai dikomersilkan pada tahun 1949 yang pada saat itu dalam menyalin satu dokumen sajamembutuhkan waktu yang lama. Seiring berkembangnya teknologi khususnya pada bidang mesin *fotocopy*. Seiring berjalanya waktu dan perkembangan mesin fotocopy yang semakin canggih, mesin fotocopy pun bisa menyalin tujuh dokumen sekaligus dalam waktu semenit saja. Kemajuan teknologi yang berdampak pada kegiatan perusahaan membuat permintaan mesin fotocopy di Indonesia sangat besar.

Aktivitas industri mesin *fotocopy* di tanah air terus melaju walaupun di tengah tekanan pandemi Covid-19 dan pemberlakuan pembatasan kegiatan masyarakat (PPKM) di Tahun 2020-2021. Walaupun sangat berdampak terhadap ekonomi namun beberapa industri yang berkaitan dengan mesin *fotocopy* harus

tetap berjalan untuk kegiatan perusahaan. Pada masa pandemi dunia percetakan mengalami terjun bebas hal itu dapat di lihat dari penurunan market (IDC). Pada sebelum pandemi 2019 shipments mencapai 3400 di semua industri percetakan. Sedangkan pada saat pandemi di 2020 shipments mengalami penurunan volume cetak lebih dari 50%. Dampak Covid-19 terasa begitu nyata khususnya untuk industri *printing*. Para pelaku usaha industri printing di tanah air mengharapkan normalisasi di tahun 2021.

Pelonggaran kegiatan masyarakat yang diterapkan oleh pemerintah merupakan angin segar bagi para pengusaha yang terdampak pandemi. Upaya itu di lakukan pemerintah agar perusahaan bisa tetap *survive* atau dapat beroperasi secara lebih efisien. Namun demikian, perusahaan harus dapat menjalankan komitmen adaptasi dengan kebiasaan baru dalam melakukan operasional, seperti penerapan protokol kesehatan di lingkungan kerja. Hal itu berdampak adanya pemulihan ekonomi terlihat adanya rebound di tahun 2021 kenaikan penjualan pada mesin *fotocopy* rekondisi dari tahun sebelumnya.

Banyaknya industri mesin *fotocopy* rekondisi di Indonesia menuntut para pelaku usahanya untuk lebih kompetitif sehingga dapat bersaing untuk mendapatkan pasar yang ada. Banyak sekali faktor yang menentukan suatu usaha dapat terus berjalan dan dapat bersaing berkompetitif dengan pesaingnya. Salah satu faktor pendukung untuk suatu perusahaan agar dapat bersaing dengan pesaingnya adalah sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu bersaing dalam bidang produksi. Kualitas sumber daya manusia dapat meningkatkan usaha terhadap kemajuan suatu perusahaan. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan perusahaan dapat memberikan layanan terbaik dan sesuai dengan harapan pelanggan.

Dalam industri mesin *fotocopy* khususnya perusahaan yang berwirausaha sejenis dengan pesaingnya, kualitas sumber daya manusia menjadi faktor penentu produk tersebut dapat berkualitas. Namun dengan banyaknya pesaing yang memiliki produk dan layanan yang lebih unggul dan kurang pekanya perusahaan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, membuat kinerja karyawan menurun sehingga membuat produk yang kurang berkualitas dan membuat tingkat penjualan pun menjadi rendah. Dengan rendahnya tingkat penjualan tersebut yang disebabkan oleh pesaing produk yang lebih unggul, sehingga perusahaan harus dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui peningkatan kinerja karyawannya.

Kualitas mesin *fotocopy* masa kini hadir dengan berbagai kemampuan *multitasking* dengan menggabungkan fungsi percetakan, pemindaian dan penyalinan dalam satu mesin. Dalam perkembangan teknologi, perusahaan mesin fotocopy membuat produknya yang benar benar bisa beradaptasi dengan kemajuan teknologi serta menunjang kegiatan perusahaan yang optimal. Kelebihan produk yang ditawarkan pun berbeda-beda baik dari kecepatan mencetaknya, ketajaman gambar yang dicetak hingga harga dan jasa yang diberikan. Berikut beberapa *brand* mesin *fotocopy* rekondisi terlaris di Kota Bandung, yaitu:

**Tabel 1. 1**  
**Brand Mesin Fotocopy Rekondisi Terlaris di Kota Bandung**

No	Nama <i>brand</i>	Persentase
1	Canon	62 %
2	Hp	19 %
3	Konica Minolta	12 %
4	Kyocera	5 %
5	Lainya	2 %

Sumber : Hasil Survei Pengelola, 2022

Dari beberapa merek diatas, Canon memiliki konsumen yang paling banyak dari yang lain dengan persentase 62%. Hal itu karena canon memberikan harga yang miring terhadap pasar dan menunjang kegiatan perusahaan yang cukup dengan fungsi produk yang diberikanya. Murah nya harga yang diberikan canon dari pada merek lain membuat mesin fotocopy rekondisi canon menguasai pangsa pasar terbanyak di Kota Bandung. Di sisi lain Konica Minolta yang menjalin kontrak Kerjasama dengan PT. Harmony Sistem mendapati urutan ke 3 di Kota Bandung dengan persentase 12%. Harga konika Minolta sendiri relative mahal dari pesaing nya karena teknologi yang ditawarkanya. Selanjutnya pada Tabel 1.2 adalah jumlah penjualan beberapa pengusaha mesin fotocopy di Kota Bandung adalah sebagai berikut :

**Tabel 1. 2**  
**Penjualan Mesin Fotocopy Rekondisi di Kota Bandung**

No	Nama Perusahaan	2019	2020	2021
1	PT. Buana Citra Abadi	181	48	151
2	Exactra	-	45	50
3	PT. Top Solusi Copier	15	27	35
4	PT. Harmony Sistem	15	11	10

Sumber : Hasil Survei Pengelola, 2022

Dari data penjualan perusahaan diatas, adanya penurunan penjualan dari 2019 ke 2020 atau dari sebelum pandemi Covid-19 ke tahun pandemic. Setelah itu adanya peningkatan penjualan dari masa pandemi ke masa *new normal*. Pada masa *new normal* penjualan mesin fotocopy rekondisi mulai pulih. PT. Buana Citra Abadi mengalami peningkatan pada tahun 2021 sebesar 103 penjualan. Disusul dengan Exactra dan PT. Top Solusi Copier. Sedangkan PT. Harmony Sistem menempati posisi terbawah diantara para pesaingnya. Hal itu dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang menurun diantara kinerja pesaingnya

Dalam pembahasan yang sudah dijelaskan di atas, sebelumnya peneliti sudah meneliti lebih dahulu mengenai PT. Harmony Sistem dikarenakan peneliti pada tahun 2020 telah melakukan kegiatan praktek kerja pada PT. Harmony Sistem. Dalam observasi terdahulu karyawan memiliki beberapa masalah diantaranya kompensasi yang rendah, konflik antar pegawai dan beban kerja yang mengakibatkan stres kerja. Selain itu keluhan kesah karyawan PT. Harmony Sistem ada juga pada lingkungan kerja yang kurang mendukung dan kemampuan karyawan pada suatu hal pekerjaan yang baru maupun untuk peningkatan kualitas kinerja individu itu sendiri.

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan atau kegagalan sebuah pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi dalam mewujudkan tujuan organisasi. Dalam menentukan kinerja karyawan, perusahaan atau organisasi memiliki beberapa komponen yang menjadi alat ukur kinerja, antara lain: kualitas pekerjaan, kejujuran pegawai, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, keandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab dan pemanfaatan waktu.

Untuk mengetahui kinerja pegawai peneliti sebelumnya telah melakukan wawancara dan penyebaran pra-kuesioner pendahuluan kepada 30 responden pegawai tersebut yang menunjukkan hasil skor jawaban terendah dari pernyataan-pernyataan yang mengindikasikan adanya permasalahan-permasalahan pada beberapa indikator dari kinerja pegawai yang terjadi, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.3**  
**Hasil Rekapitulasi Kinerja Karyawan PT. Harmony Sistem Kota Bandung**  
**Tahun 2017-2021**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Realisasi Kinerja</b>	<b>Target Kinerja</b>	<b>Nilai</b>
2017	24	63%	100%	Cukup
2018	33	68%	100%	Cukup
2019	33	72%	100%	Cukup

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Realisasi Kinerja</b>	<b>Target Kinerja</b>	<b>Nilai</b>
2020	31	55%	100%	Kurang
2021	33	52%	100%	Kurang

Sumber : PT. Harmony Sistem Kota Bandung (2022)

Dilihat dari tabel 1.3 menunjukkan bahwa hasil kinerja karyawan di PT. Harmony Sistem Kota Bandung belum optimal selama lima tahun terakhir. Pencapaian kinerja yang ada di PT. Harmony Sistem Kota Bandung selama lima tahun terakhir belum pernah mendapatkan predikat Sangat baik sepanjang tahun tersebut. Dari lima tahun terakhir PT. Harmony Sistem Kota Bandung hanya mencapai nilai rata-rata kurang dan cukup, padahal manajemen mengharapkan pencapaian kinerja memperoleh predikat sangat baik. Pada tahun 2017 kinerja PT. Harmony Sistem hanya mencapai realisasi sebesar 63% dari target pencapaian 100% yang menjadikan berada dinilai cukup. Pada tahun 2018 kinerja PT. Harmony Sistem naik 5% sehingga nilai realisasinya menjadi 68% dengan nilai cukup. Pada tahun 2019 kinerja PT. Harmony Sistem naik kembali sebanyak 4% yang menjadi 72% dengan nilai kurang baik, namun pada tahun 2020 kinerja PT. Harmony Sistem mengalami penurunan sebanyak 17% yang membuat realisasi kinerjanya menjadi 55% dan berada di nilai kurang. Sedangkan pada tahun 2021 nilai realisasi PT. Harmony Sistem mengalami penurunan kembali sebanyak 3% yang menjadikan nilai realisasinya sebesar 52% dan berada di nilai kurang.

Ditinjau dari hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis bahwasannya ketetapan kinerja karyawan yang telah ditetapkan di PT. Harmony Sistem yaitu karyawan dan karyawan memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, meskipun ditempatkan dibidang yang lain namun tetap bisa

menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Namun di PT. Harmony Sistem masih ada karyawan yang masih belum memiliki potensi yang ditetapkan oleh perusahaan atau masih adanya karyawan yang belum memiliki kinerja maksimal. Fenomena masalah kinerja karyawan yang terjadi di PT. Harmony Sistem berdasarkan hasil wawancara masih terdapat karyawan yang memiliki kinerja yang cukup rendah dikarenakan adanya ketidaksesuaian kemampuan menyelesaikan tugas yang sesuai dengan target dan kurangnya inisiatif dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga membuat kinerja karyawan di PT. Harmony Sistem masih belum optimal.

Untuk lebih meyakinkan menentukan variabel dependen (Variabel yang dipengaruhi) dalam penelitian ini penulis melakukan prasurvey dengan menyebarkan kuisioner ke 30 karyawan di PT. Harmony Sistem. Dengan hasil perbandingan data rekapitulasi sebagai berikut :

**Tabel 1. 4**  
**Hasil Pra-Survey Kinerja Karyawan Pada PT. Harmony Sistem**

No	Dimensi	Tingkat Kesesuaian					Jumlah Skor	Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Kualitas Pekerjaan	7	8	9	3	3	77	2.5
2	Kuantitas Pekerjaan	5	3	5	9	8	102	3.4
3	Tanggung Jawab	4	5	8	9	4	94	3.1
4	Kerjasama	5	4	5	7	9	101	3.3
5	Inisiatif	12	11	3	3	2	65	2.1
<b>Skor Rata-Rata</b>							<b>2,88</b>	
<b>Jumlah Responden =30</b>								
<b>Jumlah Dimensi =5</b>								

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survey (2022)

Berdasarkan tabel 1.4 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan di PT. Harmony Sistem mendapatkan jumlah skor rata-rata sebesar 2,88. Hal ini membuktikan bahwa kinerja karyawan di PT. Harmony Sistem belum optimal. Adapun dimensi paling terendah dengan skor sebesar 2,1 yaitu dimensi inisiatif

yang dilakukan oleh karyawan dalam bekerja yang bermasalah dan dimensi kualitas pekerjaan yang dilakukan belum memenuhi standar perusahaan dengan skor sebesar 2,5 yang tentunya harus diperhatikan oleh pemimpin sehingga kinerja karyawan dapat membaik dan mendapatkan predikat yang lebih baik lagi.

Selain itu dari hasil wawancara yang berkaitan dengan kinerja karyawan di PT. Harmony Sistem menyebutkan bahwa masih ada beberapa pegawai yang kualitas kerjanya belum sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pegawai, pegawai menyelesaikan pekerjaan belum mencapai standar yang diharapkan, karyawan belum memiliki rasa inisiatif dalam melakukan pekerjaan. Maka dari itu pegawai harus lebih diperhatikan oleh atasan atau pengelola sdm agar mampu mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan penurunan kinerja terhadap pegawai. Dengan kinerja baik yang dihasilkan oleh para pegawainya, instansi akan mampu bersaing dan mencapai tujuan yang telah ditargetkan.

Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja yang tinggi jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi dari pada yang ditetapkan organisasi. Tuntutan-tuntutan yang tidak mampu dikendalikan oleh setiap pegawai ini akan menimbulkan ketegangan dalam diri pegawai sehingga pegawai akan mengalami penurunan kinerja. Penurunan kinerja perusahaan akan selalu berkaitan dengan kinerja dari masing-masing pegawai itu sendiri.

Kinerja yang tinggi akan membuat karyawan semakin loyal terhadap organisasi, semakin termotivasi, bekerja dengan perasaan senang dan yang lebih penting dapat memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas yang tinggi. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, ada baiknya pemimpin perusahaan mengetahui apa saja faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku. Menurut Mangkunegara (2018:82), kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor antara lain motivasi, efikasi diri. Lingkungan kerja, kompetensi, stress kerja, dan disiplin.



Untuk melihat seberapa besar pengaruh dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Harmony Sistem Kota Bandung peneliti melakukan pra survey lanjutan kepada 30 responden karyawan dari total 38 karyawan PT. Harmony Sistem yang terdiri dari beberapa divisi. Berikut hasil pra survey lanjutan mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 1.5 sebagai berikut :

**Tabel 1.5**  
**Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan**  
**PT. Harmoni Sistem Kota Bandung**

Variabel	Dimensi	Frekuensi						Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)	Jumlah Skor	
Kompetensi	Pemahaman	2	3	5	6	14	117	3,9
	Pengetahuan	1	2	7	12	8	114	3,8
	Keterampilan	3	5	8	6	8	101	3,36
	Sikap	2	5	12	6	5	97	3,23
	Minat	0	7	13	4	6	99	3,3
Skor Rata-Rata Kompetensi								<b>3,51</b>
Motivasi	<i>Need of Achievement</i>	1	5	12	5	7	102	3,4
	<i>Need of Affiliation</i>	2	6	9	8	5	93	3,26
	<i>Need of Power</i>	1	7	8	8	6	101	3,36
Skor Rata-Rata Motivasi								<b>3,34</b>
Lingkungan Kerja	Pencahayaan	2	5	11	9	3	90	3,0
	Sirkulasi Udara	1	6	9	5	9	105	3,5
	Tingkat Kebisingan	2	6	7	6	9	104	3,46
	Hubungan dengan Karyawan	3	7	10	4	6	105	3,1
	Hubungan Dengan Atasan	4	5	10	7	4	92	3,06
Skor Rata-Rata Lingkungan Kerja								<b>3,22</b>
Disiplin	<i>Wages</i>	0	2	6	10	12	122	4,06
	<i>Rules</i>	3	7	6	6	8	99	3,3
	<i>Sanction</i>	3	5	11	5	6	96	3,2
Skor Rata-Rata Disiplin								<b>3,52</b>
Stress kerja	Konflik	1	2	6	5	16	125	4,2
	Komunikasi	2	5	9	11	3	98	3,3
	Waktu Kerja	1	6	9	5	9	105	3,5
	Sikap Pimpinan	3	7	6	6	8	99	3,3
	Beban Kerja	2	4	5	7	12	113	3,7
Skor Rata-Rata Stress Kerja								<b>3,60</b>
Efikasi Diri	Rasa Mampu Melakukan Pekerjaan	11	4	7	4	4	65	2,5
	Kemampuan Yang	9	6	6	4	6	66	2,8

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
	Lebih Baik							
	Senang Pekerjaan Yang Menantang	6	7	4	7	6	79	3,0
	Kepuasan Pekerjaan	4	6	6	9	7	81	3,3
Skor Rata-Rata Efikasi Diri								<b>2,9</b>
<b>Total Skor Skor = Nilai x Tingkat Kemajuan</b> <b>Rata-rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden (30)</b> <b>Skor Rata - rata = Rata-rata : Jumlah Pernyataan</b>								

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti 2022

Hasil pra-survei yang ditunjukkan pada Tabel 1.5 dapat diketahui bahwa terdapat enam variabel tentang kondisi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Harmony Sistem yaitu dalam di simpulkan bahwa variabel Stress kerja dengan skor rata-rata sebesar 3,63 yang menunjukkan bahwa tingkat stress kerja di perusahaan cukup tinggi dan variabel Efikasi diri dengan skor rata-rata sebesar 2,91 yang menunjukkan ada permasalahan yang harus di selesaikan di perusahaan yang diindikasikan adanya pengaruh penurunan kepada hasil kinerja karyawan, maka harus adanya penyelesaian masalah agar perusahaan dapat beraktivitas secara optimal serta tujuan perusahaan dapat terpenuhi.

Berdasarkan hasil pra-survei dengan menggunakan kuisioner kepada 30 karyawan yang dijadikan responden pada perusahaan PT. Harmony Sistem Kota Bandung. Adapun hasil yang diperoleh sebagai berikut:

**Tabel 1.6**  
**Hasil Pra-Survei Mengenai Stres Kerja Pada PT. Harmony Sistem Kota Bandung**

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
Stress kerja	Konflik	1	2	6	5	16	125	4,2
	Komunikasi	2	5	9	11	3	98	3,3
	Waktu Kerja	1	6	9	5	9	105	3,5
	Sikap Pimpinan	3	7	6	6	8	99	3,3
	Beban Kerja	2	4	5	7	12	113	3,7
<b>Skor Rata-Rata Stress Kerja</b>								<b>3,60</b>

Sumber : Hasil Olah data Peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 1.6 Stres Kerja pada perusahaan PT. Harmony sistem kota Bandung mempunyai skor rata-rata 3,60 yang artinya menunjukkan bahwa masih ada permasalahan karyawan terutama pada dimensi tingginya konflik yang terjadi terutama antar karyawan sehingga menimbulkan permasalahan disaat bekerja dengan rata-rata 4,2. Kemudian dari dimensi beban pekerjaan yang tinggi membuat karyawan merasa stres dalam bekerja dengan rata-rata 3,7. Disinyalir akan berpengaruh kepada kinerja karyawan untuk mencapai hasil kerja yang optimal dan memuaskan agar perusahaan mampu mencapai tujuan yang diharapkan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan menyatakan bahwa sering terjadi konflik antar karyawan entah perbedaan pendapat, keputusan atau perbedaan selisih gaji yang menimbulkan tekanan pada karyawan sehingga adanya stres dalam pekerjaan. lalu beban pekerjaan yang di berikan perusahaan kepada karyawan yang cukup berat membuat karyawan merasa stres dalam bekerja, serta karyawan yang diharuskan bekerja *multitasking* yang membuat karyawan merasa terbebani dalam melakukan pekerjaannya.

Faktor kedua yang mempengaruhi yaitu Efikasi Diri terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pra-survei dengan menggunakan kuisisioner kepada 30

karyawan yang dijadikan responden pada perusahaan PT. Harmony Sistem Kota Bandung. Adapun hasil yang diperoleh sebagai berikut:

**Tabel 1.7**  
**Hasil Pra-Survei Mengenai Efikasi Diri pada**  
**PT. Harmony Sistem Kota Bandung**

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
Efikasi Diri	Rasa Mampu Melakukan Pekerjaan	11	4	7	4	4	75	2,5
	Kemampuan Yang Lebih Baik	9	6	6	4	5	85	2,8
	Senang Pekerjaan Yang Menantang	6	7	4	7	6	90	3,0
	Kepuasan Pekerjaan	4	6	4	9	7	99	3,3
<b>Skor Rata-Rata Efikasi Diri</b>								<b>2,9</b>

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti 2022

Berdasarkan tabel 1.7 Efikasi Diri pada perusahaan PT. Harmony sistem kota Bandung mempunyai skor rata-rata 2,90 yang artinya menunjukkan bahwa masih ada permasalahan karyawan terutama pada dimensi rendahnya rasa mampu untuk melakukan pekerjaan sesuai ketentuan perusahaan dengan rata-rata 2,5. Kemudiandari dimensi rendahnya rasa mampu untuk bekerja lebih baik oleh karyawan yang menunjukkan permasalahan pada perusahaan dengan rata-rata 2,8.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan menyatakan bahwa tugas yang banyak serta karyawan harus menyelesaikannya tepat waktu dan harus berkualitas tinggi mempengaruhi kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan rasa kurang mampu untuk menyelesaikan pekerjaan. Sehingga rasa untuk melakukan pekerjaannya menjadi lebih baik itu rendah karena tekanan dan beban karyawan yang tinggi juga mempengaruhi

kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga diindikasikan dapat mempengaruhi kinerja.

Maka berdasarkan fenomena dan masalah yang telah diuraikan. Penulis memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH STRES KERJA DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HARMONY SISTEM KOTA BANDUNG”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah**

Identifikasi masalah merupakan proses perumusan masalah yang akan diteliti. Sedangkan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang tercakup di dalam penelitian.

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah merupakan cakupan atau lingkup masalah yang telah diuraikan sebelumnya. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, terlihat adanya permasalahan dalam kinerja karyawan PT. Harmony Sistem diantaranya:

1. Kinerja Karyawan
  - a. Pencapaian kinerja pada PT. Harmony Sistem mengalami penurunan pada tahun 2020-2021.
  - b. Rasa inisiatif dan kualitas pekerjaan yang bermasalah pada survey kinerja karyawan PT. Harmony Sistem.
2. Stres Kerja
  - a. Masih ada beberapa pegawai memiliki hubungan kurang baik dengan sesama rekan kerja yang sering menimbulkan konflik.

- b. Beban kerja yang diberikan perusahaan kepada pegawai yang mengakibatkan stress kerja.
3. Efikasi Diri
- a. Rendahnya rasa kemampuan karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan di perusahaan PT. Harmony Sistem.
  - b. Rendahnya rasa ingin mampu lebih baik dalam menyelesaikan suatu pekerjaan di perusahaan PT, Harmony Sistem.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Stres Kerja di PT. Harmony Sistem.
2. Bagaimana Efikasi Diri di PT. Harmony Sistem.
3. Bagaimana Kinerja Karyawan di PT. Harmony Sistem.
4. Seberapa besar pengaruh Stres Kerja dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan baik secara simultan maupun parsial.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa:

1. Bagaimana Stres kerja di PT. Harmony Sistem.
2. Bagaimana Efikasi diri di PT. Harmony Sistem.
3. Bagaimana Kinerja karyawan di PT. Harmony Sistem.

4. Besarnya pengaruh stress kerja dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan PT. Harmony Sistem.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Peneliti berharap dengan adanya penelitian ini dapat bermanfaat bukan hanya bagi penulis, tetapi dapat berguna juga bagi mereka yang membacanya.

Adapun hasil penelitian ini dapat berguna bagi:

##### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Kegunaan teoritis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan penulis serta menambah ilmu baik dalam teori maupun praktik.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan diskusi atau sumbangan informasi bagi penelitian sebelumnya.

##### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan referensi bagi perusahaan untuk mengambil kebijakan atau keputusan yang dipandang perlu dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja dan perilaku positif bagi karyawan untuk selalu meningkatkan kemampuan kerja dan melaksanakan tugas dengan baik.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, wawasan dan

pengalaman secara langsung dalam menghadapi permasalahan yang ada di dalam dunia kerja serta dapat digunakan untuk latihan menerapkan antara teori yang didapat dari bangku kuliah dengan dunia kerja atau kenyataan, dan dapat memberikan pengetahuan baru yang berhubungan dengan Stres Kerja dan Efikasi Diri terhadap kinerja karyawan di PT. Harmony Sistem Kota Bandung.