

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan bisnis yang ada di Indonesia menjadikan salah satu fenomena yang mempengaruhi berbagai macam aktivitas dalam berbagai sektor termasuk di dunia bisnis salah satunya industri manufaktur. Saat ini industri manufaktur semakin berpengaruh terhadap pembangunan ekonomi dikarenakan memiliki kemampuan untuk mendorong pertumbuhan ekonomi yang memberikan kontribusi terhadap pertumbuhan dengan menjadikan peluang yang produktif. Industri manufaktur juga hampir selalu mendapatkan prioritas utama dalam rencana pembangunan sehingga perluasan sektor industri tidak hanya ditandai dengan peningkatan volume produksi serta peningkatan jumlah barang yang diproduksi.

Banyaknya industri manufaktur di Indonesia membuat laju pertumbuhan di setiap provinsi menjadi berbeda beda sehingga menjadikan peningkatan lapangan pekerjaan bagi di setiap provinsi. Berikut laju pertumbuhan industri manufaktur di 38 provinsi di Indonesia tahun 2023.

Tabel 1.1
Laju Pertumbuhan PDB Industri Manufaktur
Menurut Provinsi di Indonesia Tahun 2023

No	38 Provinsi	Laju Pertumbuhan PDB Industri Manufaktur Tahun 2023
1.	Maluku Utara	41,32
2.	Sulawesi Tengah	25,53
3.	Maluku	16,37
4.	Sulawesi Barat	14,46

No	38 Provinsi	Laju Pertumbuhan PDB Industri Manufaktur Tahun 2023
5.	Sulawesi Tenggara	12,81
6.	Nusa Tenggara Timur	7,33
7.	Sulawesi Utara	7,01
8.	Kalimantan Tengah	5,87
9.	Banten	5,82
10.	Papua Barat Daya	5,46
11.	Jawa Barat	4,74
12.	Kalimantan Timur	4,71
13.	Jawa Tengah	4,31
14.	DI Yogyakarta	4,26
15.	Sulawesi Selatan	4,26
16.	Jambi	4,16
17.	Jawa Timur	4,08
18.	Riau	3,63
19.	Sumatera Selatan	3,61
20.	Sumatera Utara	3,44
21.	Sumatera Barat	3,09
22.	Kalimantan Selatan	3,01
23.	Kalimantan Barat	2,57
24.	Nusa Tenggara Barat	2,51
25.	Kep. Riau	2,48
26.	Papua Pegunungan	2,3
27.	Bali	2,26
28.	Kep. Bangka Belitung	1,92
29.	DKI Jakarta	1,86
30.	Bengkulu	1,83
31.	Papua Tengah	1,81
32.	Kalimantan Utara	1,67
33.	Lampung	1,4
34.	Papua Selatan	0,81
35.	Gorontalo	0,3
36.	Aceh	-1,56
37.	Papua Barat	-16,47
38.	Papua	-50,35
	Indonesia	4,64

Sumber : Badan Pusat Statistik Indonesia

Tabel 1.1 pada halaman sebelumnya merupakan tabel yang menjelaskan angka laju pertumbuhan PDB industri manufaktur tahun 2023 yang ada di seluruh wilayah provinsi di Indonesia, untuk wilayah provinsi Jawa barat memiliki laju pertumbuhan di angka 4,74 yang di mana angka laju pertumbuhan tersebut masih sangat jauh, tetapi disisi lain meskipun sangat jauh angkanya industri manufaktur di wilayah Provinsi Jawa Barat telah menunjukkan pertumbuhan yang signifikan namun masih terlihat perbedaan yang cukup besar jika dibandingkan dengan Provinsi Maluku Utara, yang telah mengalami perkembangan industri manufaktur yang lebih cepat dan berkelanjutan dengan memperoleh angka pertumbuhan sebesar 41,32. Dikarenakan Maluku Utara terdapat beberapa aspek yang mendukung serta berpengaruh terhadap kondisi wilayahnya yaitu sumber daya yang melimpah, dukungan kebijakan dari pemerintahan daerah-nya, letak lokasi geografis yang strategis, peningkatan penunjang infrastruktur yang memadai, tenaga kerja yang terlatih serta pengembangan klaster industri yang menarik para investor untuk berinvestasi.

Dalam industri manufaktur terdapat peran yang sangat penting dalam meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan menciptakan lapangan pekerjaan salah satunya yaitu industri manufaktur otomotif yang berfokus memproduksi, penjualan, perawatan serta perakitan kendaraan seperti mobil, truk, sepeda motor serta kendaraan komersial lainnya. Industri ini melibatkan berbagai tahap produksi, mulai dari perancangan dan pengembangan kendaraan dari bahan mentah menjadi barang siap pakai hingga pembuatan komponen, perakitan, distribusi, dan layanan purna jual.

Dan industri tersebut terdapat beberapa aspek bisnis salah satunya karoseri yang di mana perusahaan karoseri merupakan perusahaan yang bekerja sama dengan produsen kendaraan bermotor untuk menghasilkan bodi atau struktur kendaraan yang sesuai dengan desain dan spesifikasi mereka yang diaplikasikan ke sasis kendaraan untuk kebutuhan konsumen.

Industri karoseri memiliki peran penting dalam menyediakan solusi transportasi yang sesuai dengan kebutuhan pasar, baik untuk penggunaan komersial maupun konsumen. Selain itu juga, industri karoseri juga dapat berkembang dalam bidang inovasi, seperti penggunaan material ringan untuk meningkatkan efisiensi bahan bakar, integrasi teknologi terkini untuk meningkatkan keamanan dan kenyamanan pengguna, serta pengembangan desain yang estetis dan fungsional.

Salah satunya karoseri truk, misalnya, dapat dirancang untuk mengangkut barang dengan berbagai ukuran dan jenis, sementara karoseri bus dapat disesuaikan untuk berbagai keperluan transportasi umum atau pariwisata. Saat ini terdapat banyak persaingan antar karoseri karena menuntut permintaan pasar yang berkembang pesat. Secara keseluruhan, industri karoseri memiliki peran yang vital dalam ekosistem otomotif, dengan menyediakan solusi transportasi yang sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan pasar, serta berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi melalui penciptaan lapangan kerja dan nilai tambah.

Di Wilayah Jawa Barat terdapat beberapa industri yang menghasilkan berbagai macam keperluan penunjang transportasi berikut karoseri di wilayah Jawa Barat, berikut data nama industri di karoseri di wilayah Jawa Barat yang akan peneliti sajikan pada halaman selanjutnya.

Tabel 1.2
Data Nama Perusahaan Industri Karoseri di Wilayah Provinsi Jawa Barat

No	Nama Industri	Jenis Produksi	Alamat
1.	PT. TEKNINDO GLOBAL JAYA (TGJ)	Industri karoseri yang memproduksi 1. Truk angkut 2. Crane 3. Kendaraan Road Rail	Jl. Kalibaru Barat Kp. Rawa Bebek No. 14 RT 001 RW 015 Kel. Kotabaru, Bekasi Barat. Kota Bekasi Jawa Barat
2.	PT. Manshurin Mulia Sinergitama	Industri karoseri yang memproduksi 1. Truk tangki 2. Wing box truk 3. Manhauler truk tambang	Jl. WR. Supratman, RT. 02, RW. 06, Cimuning, Kec. Mustika Jaya, 17155 Kota Bekasi Jawa Barat
3.	PT Putra Fajar Jaya Mandiri	Industri karoseri yang memproduksi 1. Wing box truk 2. Truk angkut 3. Box kontainer	Jalan Perjuangan Raya No.108 Taman Wisma Asri Bekasi Utara Kota Bekasi Jawa Barat
4.	PT. Mitra Sinergi Solusi Utama (MISITAMA)	Industri karoseri yang memproduksi 1. Water truk 2. Manhauler truk tambang 3. Medium Bus	Jl. Kota Harapan Indah Komplek Ruko Sentra Onderdil Blok EC No. 21 Medan Satria, Kota Bekasi 17124; Jawa Barat
5.	PT. INDOSALUYU PRIMAJAYA	Industri karoseri yang memproduksi 1. Truk angkut 2. Wing box	JL. Soekarno Hatta No. 178, Babakan Ciparay Kota Bandung, Provinsi Jawa Barat
6.	PT. LIE LING INDONESIA	Industri karoseri yang memproduksi 1. Elf 2. Truk angkut, 3. Angkutan kota 4. Medium bus	Jl. Katapang Andir No.30, Bojongmalaka, Kec. Baleendah, Bandung, Jawa Barat 40375
7.	PT ADHIKARYA PERKASA	Industri karoseri yang memproduksi 1. Wing box truk 2. Body pick up 3. Truk angkut	Jl. Raya Kopo Dalam No.17, Cirangrang, Kec. Babakan Ciparay, Kota Bandung, Jawa Barat 40227, Indonesia

No	Nama Industri	Jenis Produksi	Alamat
8.	PT. SANGGAR KARYA BANDUNG	Industri karoseri yang memproduksi 1. Medium bus 2. Kendaraan taktis 3. Elf 4. Truk angkut 5. Ambulance	Jl. Raya Banjaran Barat No. Km 16, Batukarut, Kec. Arjasari, Kabupaten Bandung, Jawa Barat.

Sumber: Diolah oleh peneliti

Sedangkan juga wilayah Bandung terdapat beberapa industri karoseri besar yang bersaing untuk menghasilkan berbagai macam keperluan transportasi, berikut beberapa industri karoseri di wilayah Bandung:

Tabel 1.3
Data Nama Perusahaan Industri Karoseri di Wilayah Bandung

No	Nama Industri	Jenis Produksi	Pencapaian Kinerja
1.	PT. INDOSALUYU PRIMAJAYA	Industri karoseri yang memproduksi 1. Truk angkut, 2. Wing box	2021=78,20% 2022=83,40% 2023=82,20%
2.	PT. LIE LING INDONESIA	Industri karoseri yang memproduksi 1. Elf 2. Truk angkut, 3. Angkutan kota 4. Medium bus	2021=75,25% 2022=93,82% 2023=85,89%
3.	PT ADHIKARYA PERKASA	Industri karoseri yang memproduksi 1. Wing box truk 2. Body pick up 3. Truk angkut	2021=80,20% 2022=81,42% 2023=82,02%

Sumber: Diolah oleh peneliti.

Tabel 1.3 diatas merupakan tabel perusahaan karoseri yang berada di wilayah Bandung, dari sekian banyak karoseri di Bandung membuat peneliti

memutuskan untuk memilih 3 (tiga) perusahaan karoseri untuk di jadikan bahan penelitian. Pemilihan perusahaan yang akan menjadi tempat penelitian didasari oleh beberapa faktor salah satunya perusahaan memiliki permasalahan yang menjadi kendala pada stres kerja dan memerlukan penguatan efikasi diri untuk memberikan dorongan pada kinerja karyawan.

PT. LIE LING INDONESIA merupakan perusahaan karoseri yang berbasis di wilayah Kabupaten Bandung Jawa Barat ini berfokus dalam merancang, memproduksi, dan memodifikasi struktur kendaraan sesuai dengan kebutuhan pelanggan, baik untuk tujuan komersial maupun individu. Perusahaan ini memiliki pasar penjualan yang sudah memiliki pelanggan di seluruh Indonesia serta memiliki beberapa fasilitas produksi dan rekanan vendor yang memungkinkan perusahaan ini untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas produksinya dalam pembuatan dan modifikasi truk, medium bus, dan kendaraan niaga lainnya. Perusahaan ini juga telah menjadi bagian penting dalam industri karoseri di Indonesia sehingga terus berupaya untuk meningkatkan kualitas dan inovasinya.

Lalu saat ini kinerja karyawan sangat berperan penting dalam keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai target sarannya. Kinerja karyawan juga harus didasari oleh kualitas, keterampilan, tanggung jawab serta kemampuannya dalam menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi ataupun perusahaan. kinerja karyawan juga pada gilirannya akan mampu meningkatkan kredibilitas karyawan sebagai parameter untuk mengukur keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas maupun target yang diberikan. Lingkungan kerja yang mendukung juga mempengaruhi kinerja karyawan, karena lingkungan yang positif

dan motivasi dapat mendukung kinerja karyawan agar terus bisa mempertahankan kinerjanya.

Landasan hukum yang mengatur undang-undang dan peraturan yang berkaitan dengan kinerja di Indonesia ialah sebagai berikut: Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2020: Peraturan ini mengatur tentang penilaian kinerja pegawai yang harus memperhatikan indikator kinerja agar sesuai dengan aturan pelaksanaan program penilaian kinerja yang harus dilakukan secara objektif dan transparan. Selanjutnya Pemenpar RB Nomor 6 Tahun 2022 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022: Peraturan ini mengatur kinerja pegawai untuk mengevaluasi kinerja secara terperinci yang dijadikan pedoman pengelolaan kinerja pegawai agar dapat meningkatkan kinerja aparatur sipil negara yang profesional, kompeten, dan kompetitif.

Rendahnya kinerja karyawan merupakan salah satu permasalahan yang banyak dijumpai di dalam organisasi. Kinerja juga membawa pengaruh besar bagi keberlanjutan perusahaan, dengan kita mengetahui perkembangan kinerja maka dapat terjadinya rendahnya kinerja karyawan akan berdampak kurang baik bagi perkembangan organisasi di dalam perusahaan. Terdapat beberapa komponen yang menjadi alat ukur kinerja, antara lain: kualitas pekerjaan, kejujuran pegawai, inisiatif, kehadiran, sikap, kerja sama, keandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab dan pemanfaatan waktu.

Dapat dikatakan baik atau tidaknya suatu kinerja karyawan pada PT. LIE LING INDONESIA dapat dilihat dari persentase Sistem Manajemen Kinerja (SMK).

Tabel 1.4
Sistem Manajemen Kerja PT. LIE LING INDONESIA

Rentang Nilai (%)	Klasifikasi	Keterangan
>97,5 - 100	A	Sangat Baik
>92,5 – 97,5	B	Baik
>85 – 92,5	B-	Kurang Baik
>70 - 85	C	Cukup
>50 - 70	D	Kurang

Sumber : PT. LIE LING INDONESIA

Dapat dilihat di tabel 1.4 di atas bahwasanya Sistem Manajemen Kerja (SMK) memiliki rentang nilai dan klasifikasi terendah seperti rentang nilai >50-70 di klasifikasikan ke golongan D yang berarti bernilai kurang, rentang nilai >70-85 di klasifikasikan ke golongan C yang berarti bernilai cukup, rentang nilai >85-92,5 di klasifikasikan ke golongan B- yang berarti kurang baik, rentang nilai >92,5-97,5 di klasifikasikan ke golongan B yang berarti bernilai baik, rentang nilai >97,5-100 di klasifikasikan ke golongan A yang berarti bernilai sangat baik.

Terdapat indikasi masalah pada kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Permasalahannya yaitu adanya ketidakstabilan yang di mana kinerja karyawan tidak konsisten pada tiga tahun terakhir sehingga mengalami fluktuasi terhadap pencapaian kinerja karyawan tersebut sehingga tidak dapat mempertahankan pencapaian target kinerja yang baik pada perusahaan. Hal ini dapat dilihat pada hasil rekap kinerja karyawan periode tahun 2021 sampai dengan tahun 2023.

Tabel 1.5
Hasil Rekap Kinerja Karyawan PT. LIE LING INDONESIA
Periode 2021-2023

No	Tahun	Pencapaian Kinerja (%)	Predikat	Keterangan
1	2021	75,25%	C	CUKUP
2	2022	93,82%	B	BAIK
3	2023	85,89%	B-	KURANG BAIK

Sumber: PT. LIE LING INDONESIA

Tabel 1.5 menunjukkan bahwa hasil penilaian kinerja karyawan PT. LIE LING INDONESIA mengalami penurunan kinerja yang belum stabil dan belum memenuhi pencapaian target atau belum meraih sasaran yang optimal, dikarenakan suatu kegiatan proses kinerja yang terjadi yang di mana pada tahun 2021 menunjukkan predikat C dengan nilai pencapaian 75,25% yang masuk dalam penilaian dengan kategori cukup, sedangkan pada tahun 2022 mengalami kenaikan pencapaian kinerja yang menunjukkan predikat B dengan nilai pencapaian 93,82% yang masuk dalam kategori baik, kemudian pada tahun 2023 mengalami penurunan kinerja yang menunjukkan predikat B- dengan nilai pencapaian 85,89% yang masuk dalam kategori kurang baik. Tentunya hal ini target perusahaan jauh dari sasaran perusahaan yang menginginkan para pegawainya memiliki kinerja yang sangat baik yaitu 100%.

Ditinjau dari hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis bahwasanya ketetapan kinerja karyawan yang telah ditetapkan di PT. LIE LING INDONESIA memiliki standar kemampuan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, meskipun ditempatkan dibidang yang lain namun 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 belum optimal. Dari semua data sekunder yang telah diuraikan sebelumnya, terkait dengan penilaian kinerja yang kurang memuaskan pada PT. LIE LING INDONESIA, maka pada penelitian ini memfokuskan terhadap kinerja karyawan yang belum optimal.

Untuk lebih meyakinkan menentukan variabel dependen (Variabel yang dipengaruhi) dalam penelitian ini penulis melakukan pra survey dengan menyebarkan kuisisioner dengan melibatkan 30 responden yang disebarakan secara acak sesuai dengan kesediaan karyawan di PT. LIE LING INDONESIA.

Adapun data yang diperoleh penulis dalam pra survey mengenai kinerja karyawan PT. LIE LING INDONESIA.

Tabel 1.6
Hasil Pra-Survey Kinerja Karyawan PT. LIE LING INDONESIA

No	Dimensi	Frekuensi Jawaban					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
1	Kualitas	6	4	9	5	10	85	2,8
2	Kuantitas	11	1	4	7	7	92	3,07
3	Inisiatif	8	4	6	5	9	74	2,5
4	Tanggung Jawab	4	3	6	7	10	74	2,5
5	Kerja sama	10	3	2	7	8	90	3.00
Skor Rata-Rata Kinerja Karyawan								2,89

Sumber: Hasil olah data kuisisioner Pra-Survey 2024.

Berdasarkan Tabel 1.6 di atas menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan pada PT. LIE LING INDONESIA mempunyai skor rata—rata 2,89. Adapun dimensi kinerja yang masih di bawah skor rata-rata secara umumnya yaitu dimensi kualitas kerja mendapatkan skor rata- rata 2,8 dan dimensi tanggung jawab mendapatkan skor rata-rata 2,5. Hal tersebut sejalan dengan hasil wawancara bersama dengan Ibu Novy Israeni sebagai HR di PT. LIE LING INDONESIA menjelaskan masih

banyak karyawan yang kurang memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya, serta masih terdapat banyak karyawan yang belum sadar akan kualitas pekerjaan yang dilakukan sehingga belum memenuhi standar perusahaan dengan skor sebesar 2,8 yang tentunya harus diperhatikan oleh pemimpin sehingga kinerja karyawan dapat membaik dan mendapatkan predikat yang lebih baik lagi.

Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja yang tinggi jika beban kerja yang di tetapkan 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. Maka dari itu kinerja dipengaruhi oleh beberapa hal, ada baiknya perusahaan mengetahui faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku agar perusahaan bisa memberikan penilaian hasil kinerja pada karyawan. Menurut Kasmir (2019), kemampuan dan keahlian salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang baik dapat melakukan tugas dengan lebih efektif.

Untuk melihat seberapa besar pengaruh dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. LIE LING INDONESIA peneliti melakukan pra survey lanjutan kepada 30 responden karyawan PT. LIE LING

INDONESIA yang terdiri dari beberapa divisi. Berikut hasil pra-survey lanjutan mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 1.7 sebagai berikut :

Tabel 1.7
Faktor-faktor yang diduga mempengaruhi Kinerja Karyawan
di PT. LIE LING INDONESIA

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								3,51
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								3,34
Lingkungan Kerja	Pencahayaannya	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								3,22
Disiplin	<i>Wages</i>	0	3	6	9	12	120	4,0
	<i>Rules</i>	4	6	6	6	8	98	3,3
	<i>Sanction</i>	3	5	11	5	6	96	3,2
Skor Rata-Rata Disiplin								3,5
Stres kerja	Konflik	2	3	4	4	17	121	4,0
	Komunikasi	3	4	8	11	4	99	3,3
	Waktu Kerja	2	5	10	4	9	103	3,4
	Sikap Pimpinan	3	7	7	5	8	98	3,2
	Beban Kerja	2	4	5	7	12	113	3,7
Skor Rata-Rata Stres Kerja								3,52
Efikasi Diri	Rasa Mampu Melakukan Pekerjaan	12	5	6	4	3	71	2,4
	Kemampuan Yang Lebih Baik	10	5	6	4	5	79	2,6
	Senang Pekerjaan Yang Menantang	5	7	4	8	6	93	3,0

Variabel	Dimensi	Frekuensi						
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)	Jumlah Skor	Rata- rata
	Kepuasan Pekerjaan	4	6	4	9	7	99	3,3
Skor Rata-Rata Efikasi Diri								2,85
Total Skor Skor = Nilai x Tingkat Kemajuan Rata-rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden (30) Rata-rata : Jumlah Pernyataan								

Sumber: Hasil olah data kuisioner pra survey 2024.

Hasil pra-survey yang ditunjukkan pada Tabel 1.6 dapat diketahui bahwa terdapat enam variabel tentang kondisi faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. LIE LING INDONESIA yaitu dalam di simpulkan bahwa variabel Stres kerja dengan skor rata-rata sebesar 3,52 yang menunjukkan bahwa tingkat stres kerja di perusahaan cukup tinggi dan variabel Efikasi diri dengan skor rata-rata sebesar 2,85 yang menunjukkan adanya permasalahan yang harus di selesaikan di perusahaan yang bisa di indikasikan adanya pengaruh penurunan kepada hasil kinerja karyawan, maka harus adanya penyelesaian masalah agar perusahaan dapat beraktivitas secara optimal serta tujuan perusahaan dapat terpenuhi. Menurut Noviawati (2021) Efikasi diri sangat diperlukan dalam mengembangkan kinerja karyawan karena dengan adanya efikasi diri dalam individu akan menimbulkan keyakinan akan kemampuan dirinya menyelesaikan pekerjaan maupun menyelesaikan permasalahan. Maka dari itu efikasi diri berperan penting bagi seluruh aspek kinerja karyawan

Untuk mengetahui tingkat stres kerja pada karyawan PT. LIE LING INDONESIA, peneliti memperlihatkan hasil pra survei pada tabel 1.7 mengenai dimensi stres kerja.

Tabel 1.8
Hasil Pra-Survey Mengenai Stres Kerja Pada PT. LIE LING INDONESIA

Variabel	Dimensi	Frekuensi Jawaban					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Stres Kerja	Konflik	2	3	4	4	17	121	4,0
	Komunikasi	3	4	8	11	4	99	3,3
	Waktu Kerja	2	5	10	4	9	103	3,4
	Sikap Pimpinan	3	7	7	5	8	98	3,2
	Beban Kerja	2	4	5	7	12	113	3,7
Skor Rata-Rata Stres Kerja							3,52	

Sumber : Hasil Olah data Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 1.8 hasil pra survei mengenai Stres Kerja pada perusahaan PT. LIE LING INDONESIA mempunyai skor rata-rata 3,52 yang artinya menunjukkan bahwa masih terdapat permasalahan karyawan terutama pada dimensi tingginya konflik yang terjadi terutama antar karyawan sehingga menimbulkan permasalahan di saat bekerja dengan rata-rata 4,0. Kemudian dari dimensi beban pekerjaan yang tinggi membuat karyawan merasa stres dalam bekerja dikarenakan tekanan pekerjaan dengan rata-rata 3,7. Yang akan berpengaruh kepada kinerja karyawan untuk mencapai hasil kerja yang diharapkan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan menyatakan bahwa sering terjadi konflik antar karyawan entah perbedaan pendapat, keputusan yang menimbulkan tekanan pada karyawan sehingga adanya stres dalam pekerjaan. Serta juga beban pekerjaan yang di berikan perusahaan kepada karyawan yang cukup berat membuat karyawan merasa stres dalam bekerja.

Faktor kedua yang mempengaruhi Efikasi Diri terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pra-survei dengan menggunakan kuisioner kepada 30 karyawan yang dijadikan responden pada perusahaan PT. LIE LING INDONESIA.

Adapun hasil yang diperoleh sebagaimana akan peneliti sajikan pada halaman selanjutnya.

Tabel 1.9
Hasil Pra-Survey Mengenai Efikasi Diri pada PT. LIE LING INDONESIA

Variabel	Dimensi	Frekuensi Jawaban					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Efikasi Diri	Rasa Mampu Melakukan Pekerjaan	12	5	6	4	3	71	2,4
	Kemampuan Yang Lebih Baik	10	5	6	4	5	79	2,6
	Senang Pekerjaan yang Menantang	5	7	4	8	6	93	3,1
	Kepuasan Pekerjaan	4	6	4	9	7	99	3,3
Skor Rata-Rata Efikasi Diri							2,85	

Sumber: Hasil olah data peneliti(2024)

Berdasarkan tabel 1.9 hasil pra survey mengenai Efikasi Diri pada perusahaan PT. LIE LING INDONESIA mempunyai skor rata-rata 2,85 yang artinya menunjukkan bahwa masih ada permasalahan karyawan terutama pada dimensi rendahnya rasa mampu untuk melakukan pekerjaan sesuai ketentuan perusahaan dengan rata- rata 2,4. Kemudian dari dimensi rendahnya rasa mampu untuk bekerja lebih baik oleh karyawan yang menunjukkan permasalahan pada perusahaan dengan rata- rata 2,6.

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 di indikasikan dapat mempengaruhi kinerja.

Maka berdasarkan fenomena dan masalah yang telah di uraikan Penulis memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Stres Kerja dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan**”.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi masalah merupakan proses perumusan masalah yang akan diteliti yang melibatkan pengenalan dan definisi suatu masalah atau inventarisasi masalah, sedangkan rumusan masalah yang menggambarkan permasalahan yang tercakup di dalam penelitian.

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian yang dikemukakan berkaitan dengan pengaruh stres kerja dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang akan dibahas:

1. Stres Kerja
 - a. Masih ada beberapa karyawan memiliki hubungan kurang baik dengan sesama rekan kerja yang sering menimbulkan konflik.
 - b. Beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang mengakibatkan stres kerja.

2. Efikasi Diri
 - a. Rendahnya rasa kemampuan karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan di perusahaan PT. LIE LING INDONESIA.
 - b. Rendahnya rasa ingin mampu lebih baik dalam menyelesaikan suatu pekerjaan di perusahaan PT, LIE LING INDONESIA.
3. Kinerja Karyawan
 - a. Masih banyak karyawan yang belum memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya.
 - b. Masih banyak karyawan yang belum memiliki kualitas kerja yang diharapkan sehingga tidak tercapainya kerja sama dengan tim yang baik.

1.2.2 Rumusan Masalah

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

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

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa :

1. Stres Kerja di PT. LIE LING INDONESIA.
2. Efikasi Diri di PT. LIE LING INDONESIA.
3. Kinerja Karyawan di PT. LIE LING INDONESIA.
4. Besarnya pengaruh Stres Kerja dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan di PT. LIE LING INDONESIA.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan akan menambah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, selain itu penulis juga berharap dengan melakukan penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat. Dengan adanya penelitian ini dapat bermanfaat bukan hanya bagi penulis, tetapi dapat berguna juga bagi mereka yang membacanya baik secara teoritis maupun praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Adapun kegunaan teoritis dari 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

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

- a. Peneliti dapat menerapkan ilmu ekonomi tepatnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang diperoleh selama perkuliahan.
- b. Peneliti dapat memperdalam pemahaman mengenai stres kerja yang terjadi di setiap karyawan PT. LIE LING INDONESIA.
- c. Peneliti lebih memahami mengenai efikasi diri yang ada di setiap karyawan PT. LIE LING INDONESIA.
- d. Peneliti dapat menganalisis, mengetahui serta menilai mengenai stres kerja, efikasi diri dan kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai upaya untuk mengembangkan dan mengevaluasi terhadap stres kerja, efikasi diri dan kinerja karyawan pada PT. LIE LING INDONESIA.

3. Bagi Pihak Lain

Sebagai tambahan informasi guna menciptakan peningkatan kemampuan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia dan referensi bacaan bagi peneliti selanjutnya.