

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada era revolusi industri 4.0, banyak perubahan dan kemajuan yang terjadi, terutama dalam bidang industri otomotif. Perubahan tersebut sangat dipengaruhi oleh kemajuan teknologi, yang mencakup digitalisasi, otomatisasi, serta penggunaan big data dan kecerdasan buatan (AI). Kemajuan teknologi digunakan untuk mempermudah dalam memproses, mengolah, dan menganalisis data untuk menghasilkan data atau informasi yang relevan, cepat, jelas, dan akurat. Teknologi otomatis menjadi elemen kunci dalam peningkatan produktivitas dan efisiensi operasional (Kasnowati et al., 2024).

Perkembangan teknologi mengubah cara kerja dan pola pikir bisnis serta memberikan peluang dan tantangan baru bagi pelaku bisnis di era digital. Teknologi juga memungkinkan pelaku bisnis untuk memanfaatkan platform digital untuk menjual produk mereka, membuat proses bisnis lebih efisien, meningkatkan produktivitas, dan memberikan keuntungan lain yang signifikan. Namun dengan adanya perkembangan yang ini juga meningkatkan persaingan yang lebih ketat, antara pelaku bisnis satu dan yang lainnya. Hal ini memaksa pelaku bisnis untuk terus berinovasi dan mengembangkan produk atau layanan yang lebih baik lagi (Ardiansyah, 2023).

Persaingan yang ketat pada dunia bisnis salah satunya terjadi pada industri

komponen otomotif. Selain untuk memasok ke pabrikan mobil atau *original equipment manufacturer* (OEM), keberadaan produksi komponen otomotif juga untuk memenuhi kebutuhan konsumen (*after market*) baik di pasar domestik maupun internasional. Komponen otomotif merupakan bagian penting dari industri otomotif, komponen otomotif mencakup berbagai bagian yang membentuk kendaraan.

Ketentuan industri komponen otomotif yang telah diatur dalam Keputusan Menteri Perindustrian dan Perdagangan Republik Indonesia tentang industri kendaraan bermotor Nomor: 275/MPP/Kep/6/1999 dalam keputusan menteri ini, dijelaskan pada bagian kedua industri komponen. Pasal 3 Perusahaan industri komponen harus memenuhi syarat-syarat berikut: (a) Memiliki Izin Usaha Industri (b) Memiliki peralatan yang memadai untuk membuat komponen sesuai dengan jenis komponen yang akan dibuat.

Berikut merupakan laju pertumbuhan jumlah kendaraan bermotor di Indonesia pada tahun 2020-2023 yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Pertumbuhan Jumlah Kendaraan Bermotor di Indonesia 2020-2023

| Tahun | Jumlah Kendaraan Bermotor |
|-------|---------------------------|
| 2020 | 136 137 735 |
| 2021 | 142.001.698 |
| 2022 | 148.261.817 |
| 2023 | 157.080.504 |

Sumber: Badan Pusat Statistik 2020-2023

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa pertumbuhan jumlah kendaraan bermotor di Indonesia antara tahun 2020 hingga 2023 menunjukkan tren peningkatan

yang signifikan. Meningkatnya penjualan motor dan mobil di Indonesia dari tahun 2020 hingga 2023 berimplikasi positif terhadap pertumbuhan sektor komponen otomotif. Dengan bertambahnya jumlah kendaraan bermotor, permintaan akan berbagai komponen otomotif, seperti suku cadang, aksesoris, dan layanan perawatan, juga akan meningkat.

Dengan populasi besar dan pertumbuhan populasi yang terus meningkat, menjadikan Indonesia sebagai salah satu pasar otomotif terbesar di dunia. Menurut Menteri koordinasi Bidang Perekonomian Airlangga Hartanto menyatakan Industri otomotif merupakan salah satu kontributor terbesar untuk pertumbuhan ekonomi Indonesia. Pada tahun 2023, kekuatan industri otomotif di Indonesia setidaknya didukung oleh 26 perusahaan industri kendaraan bermotor roda empat dengan total kapasitas produksi mencapai 2,35 juta unit per tahun.

Industri otomotif juga telah menyerap tenaga kerja langsung sebanyak 38 ribu orang, serta lebih dari 1,5 juta orang yang bekerja di sepanjang rantai pasok otomotif. Hal ini menunjukkan bahwa sektor otomotif tidak hanya berperan dalam menciptakan lapangan kerja, tetapi juga dalam mendorong inovasi dan investasi di berbagai bidang terkait. Oleh karena itu, pengembangan industri otomotif di Indonesia sangat penting untuk meningkatkan daya saing ekonomi nasional dan memberikan dampak positif bagi masyarakat secara keseluruhan.

Berikut ini menunjukkan tren jumlah tenaga kerja di sektor industri Indonesia dari tahun 2020 hingga 2023. Data ini memberikan gambaran mengenai perkembangan jumlah tenaga kerja selama empat tahun terakhir dan dapat dilihat

pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.2
Tren Jumlah Tenaga Kerja Sektor Industri Indonesia Tahun 2020-2023

| Tahun | Nilai |
|-------|-------|
| 2020 | 17,48 |
| 2021 | 18,69 |
| 2022 | 19,17 |
| 2023 | 19,34 |

Sumber: Databoks 2024

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa Tren jumlah tenaga kerja sektor industri Indonesia antara tahun 2020 hingga 2023 menunjukkan peningkatan yang konsisten, dari 17,48 juta orang pada tahun 2020 menjadi 19,34 juta orang pada tahun 2023, meskipun laju pertumbuhannya mulai melambat. Peningkatan ini mencerminkan pengembangan dan stabilitas dalam sektor industri, di mana industri komponen otomotif memainkan peran penting sebagai salah satu sektor yang menyerap banyak tenaga kerja. Dengan semakin meningkatnya permintaan kendaraan, baik di pasar domestik maupun ekspor, industri komponen otomotif memberikan kontribusi signifikan terhadap penciptaan lapangan kerja dan pertumbuhan ekonomi, menegaskan pentingnya sektor ini dalam mendukung stabilitas perekonomian nasional.

Provinsi Jawa Barat merupakan provinsi yang memiliki kontribusi yang sangat besar dalam penggunaan tenaga kerja di sektor industri. Berdasarkan data yang dirilis oleh Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat, pada tahun 2022 jumlah tenaga kerja industri di wilayah ini tercatat mencapai angka 1.901.198 orang. Angka tersebut menunjukkan betapa pentingnya sektor industri dalam perekonomian

provinsi ini. Untuk lebih memperkuat pernyataan tersebut, berikut ini adalah lima kabupaten/kota di Jawa Barat yang memiliki jumlah tenaga kerja industri tertinggi:

Tabel 1.3
Jumlah Tenaga Kerja Industri Besar Sedang Kab/kota (Jiwa), 2022

| Kabupaten/Kota | Jumlah Tenaga Kerja Industri |
|----------------|------------------------------|
| Bekasi | 445.951 |
| Bogor | 217.879 |
| Bandung | 195.790 |
| Karawang | 157.845 |
| Sukabumi | 109.115 |

Sumber: Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat 2022

Berdasarkan Tabel 1.3, dapat dilihat bahwa Kota Bekasi memiliki jumlah tenaga kerja industri yang sangat besar, yaitu sebanyak 445.951 orang. Dengan jumlah tenaga kerja industri yang jauh lebih tinggi dibandingkan dengan kabupaten/kota lainnya, Bekasi dapat dianggap sebagai salah satu kawasan industri utama di Jawa Barat. Faktor-faktor seperti lokasi strategis yang dekat dengan Jakarta, infrastruktur yang berkembang pesat, serta keberadaan berbagai kawasan industri besar, menjadi penyebab tingginya angka tersebut.

Adanya peluang yang besar pada bisnis komponen otomotif dapat meningkatkan persaingan dengan perusahaan lainnya. Hal ini mendorong perusahaan untuk terus meningkatkan kualitas produk, pelayanan, serta inovasi agar mampu bertahan dan unggul dalam pasar yang kompetitif. Berikut ini terdapat beberapa perusahaan yang bergerak di bidang komponen otomotif di wilayah Jawa Barat, khususnya di Kota Bekasi, beserta dengan ulasan rating yang berasal dari Google. Informasi tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.4 Perusahaan Komponen Otomotif yang Tersebar di Kota Bekasi :

Tabel 1.4
Perusahaan Komponen Otomotif Yang Tersebar di Kota Bekasi

| No. | Nama Perusahaan | Rating | Alamat |
|-----|------------------------------|--------|--|
| 1. | Yonghen Motor Komponen (YMK) | 4,8 | Jl. Tekno Boulevard Cikarang B No. 6D, Pasirgombong, Kab. Bekasi |
| 2. | PT. Otics Indonesia | 4,6 | Jl. Cisokan 3, Sukaresmi, Kab. Bekasi |
| 3. | PT. Aisin Indonesia | 4,5 | Kawasan Industri EJIP Plot 5J, Sukaresmi Cikarang Sel., Kab. Bekasi |
| 4. | PT. Astra Honda Motor | 4,5 | Jl. Kalimantan No.1 Blok AA, Kec. Cikarang Sel., Kab. Bekasi |
| 5. | PT. X | 4,4 | Jl. Angsana Raya No.8 Blok A9, Sukaresmi, Cikarang Sel., Kab. Bekasi |

Sumber: Ulasan Google 2025

Dari Tabel 1.4 dapat terlihat bahwa Yonghen Motor Komponen (YMK) menempati urutan pertama dengan ulasan google sebesar 4,8 disusul oleh PT. Otics Indonesia dengan ulasan sebesar 4,6 kemudian urutan ketiga PT. Aisin Indonesia dengan ulasan 4,5 selanjutnya urutan keempat PT. Astra Honda Motor dengan ulasan sebesar 4,5 dan urutan terakhir ditempati oleh PT. X dengan ulasan sebesar 4,4.

PT X sebagai *holding Company* Dharma Group, yang berdiri sejak berdirinya sejak 27 Maret tahun 1989, bergerak di bidang usaha komponen otomotif untuk sepeda motor dan mobil. Dharma Group telah menjadi bagian dari mata rantai pasokan otomotif terintegrasi dengan produk-produk suku cadang dan komponen yang inovatif dan berkualitas sesuai dengan standar pabrikan kelas dunia. Sebagai salah satu anak Perusahaan dari Triputra Group, Perusahaan mempunyai latar belakang Manajemen yang berpengalaman di industri otomotif.

PT. X memiliki standar yang tinggi untuk etika, baik itu untuk karyawan dan juga lingkungan masyarakat sekitar, serta PT. X mengusahakan untuk selalu dapat meningkatkan kualitas produk dan juga mengurangi dampak timbul pada lingkungan. PT. X menerapkan standar ISO TS 16949 untuk Manajemen Mutu dan ISO 14001 untuk Manajemen Lingkungan. PT. X memanfaatkan teknologi digital untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas operasional, sehingga membangun citra positif sebagai perusahaan yang inovatif dan berkualitas. Dan untuk membangun reputasi positif di media sosial, perusahaan memanfaatkan sosial media untuk membangun reputasi positif, seperti melalui instagram, linkedin, website, dan lain-lain.

Keberhasilan dan kesuksesan kinerja suatu perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Sebuah organisasi akan berhasil dan efektif apabila didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kinerja yang baik. Dari keseluruhan sumber daya yang dimiliki organisasi, sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dan menentukan. Semua potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Manajemen sumber daya manusia banyak memiliki peran penting dalam berdirinya sebuah perusahaan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Sebuah perusahaan tidak akan berdiri tanpa adanya karyawan perusahaan yang membantu kinerja perusahaan kearah yang lebih baik (Budianto *et al.*, 2020).

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses untuk menyelesaikan setiap masalah untuk mendukung kegiatan yang ada dalam perusahaan atau organisasi. Salah satu bentuk intervensi MSDM yang berdampak signifikan

terhadap ketahanan perusahaan adalah mengelola kesejahteraan karyawan dengan mengelola kesejahteraan dan kesehatan karyawan secara fisik dan mental. Sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan yang akan berefek terhadap pencapaian target yang telah ditentukan oleh perusahaan (Pauji *et al.*, 2022).

Kinerja merupakan hasil atau capaian yang diperoleh dari suatu pekerjaan atau kegiatan dalam mewujudkan tujuan, sasaran visi, dan misi perusahaan. Setiap organisasi atau perusahaan pasti menginginkan karyawannya bekerja secara maksimal seperti yang diharapkan, serta mampu menerapkan apa yang diinginkan perusahaan sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan dapat dilihat dari adanya peningkatan hasil kerja yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang lebih tinggi dari sebelumnya. Kinerja karyawan harus selalu ditingkatkan agar tujuan dari organisasi atau perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Perusahaan yang baik mampu menghasilkan sumber daya yang baik, dan kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal dalam mendukung tujuan perusahaan (Rahmani, 2024).

Kinerja karyawan memiliki pengaruh yang besar terhadap perkembangan perusahaan, karena pada dasarnya kinerja dari seseorang akan mempengaruhi kinerja dalam tim dimana kinerja tim tersebut akan mempengaruhi kinerja pada perusahaan secara keseluruhan (Divya *et al.*, 2022). Dapat dikatakan baik atau tidaknya suatu kinerja karyawan maka dapat dilihat berdasarkan sistem manajemen kinerja yang berlaku bagi seluruh karyawan yang bekerja di PT. X. Berikut ini standar penilaian kinerja yang terdapat pada PT. X dapat dilihat pada tabel 1.6 di bawah ini:

| | | | | | | | | |
|--|----------------|---|---|----|----|---|-----|------|
| 1. | Kualitas | 3 | 6 | 5 | 13 | 3 | 97 | 3,23 |
| 2. | Kuantitas | 4 | 4 | 5 | 11 | 6 | 101 | 3,37 |
| 3. | Tanggung Jawab | 2 | 7 | 4 | 13 | 4 | 100 | 3,33 |
| 4. | Kerjasama | 4 | 7 | 10 | 8 | 1 | 85 | 2,83 |
| 5. | Inisiatif | 5 | 8 | 8 | 7 | 2 | 83 | 2,77 |
| Skor rata-rata Kinerja Karyawan | | | | | | | | 3,11 |
| Jumlah Skor = Nilai x Frekuensi | | | | | | | | |
| Rata- Rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden (30) | | | | | | | | |
| Skor Rata- Rata = Total Rata-rata :Jumlah Pernyataan | | | | | | | | |

Sumber: Hasil data pra-survey diolah peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 1.6 adalah hasil pra-survey dapat dilihat bahwa dimensi variabel kinerja memperoleh rata-rata 3,11 yang menunjukkan bahwa Kinerja karyawan PT. X kota Bekasi memiliki permasalahan. Hal tersebut dikarenakan masih terdapat karyawan yang kurang mampu menyelesaikan tugas dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, masih terdapat karyawan yang kurang inisiatif dalam menyelesaikan tugasnya, masih terdapat karyawan yang kurang bisa bekerja sama dengan baik, masih terdapat karyawan yang tidak memenuhi target dalam menyelesaikan pekerjaannya, karyawan kurang memiliki rasa tanggung jawab terhadap hasil kerja sehingga menyebabkan pekerjaan yang dihasilkan tidak optimal, serta kurang teliti dalam pekerjaannya menghasilkan pekerjaan yang tidak sesuai dengan standar yang diharapkan oleh perusahaan dan mengakibatkan kinerja yang tidak maksimal.

Permasalahan mengenai kinerja karyawan merupakan permasalahan yang selalu dihadapi oleh perusahaan maupun organisasi, karena itu manajemen perusahaan terutama HR perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut akan membuat HR perusahaan dapat mengambil kebijakan serta Tindakan yang diperlukan sehingga dapat meningkatkan kinerja

karyawan agar dapat sesuai dengan harapan perusahaan ataupun organisasi (Rahmani, 2024).

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja baik berasal dari diri individu karyawan maupun yang berasal dari lingkungan kerja tempat karyawan bekerja seperti, Budaya Kerja, Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompensasi, Stres Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan faktor lainnya. Faktor-faktor tersebut hendaknya harus selalu diperhatikan oleh pemimpin sehingga kinerja karyawan dapat optimal dan dapat memperoleh predikat baik sekali.

Penelitian yang dilakukan oleh (Lidwina et al.,2023) yang membahas tentang pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Ikamala menyatakan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya kerja, sebagai fondasi nilai yang dianut oleh suatu perusahaan, dapat menjadi pedoman untuk menetapkan kebijakan-kebijakan yang diambil perusahaan. Akibatnya, anggota organisasi ikut terlibat secara bersama-sama menyelaraskan sikap dan perilaku sesuai visi dan misi perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Setyowati et al., 2022) yang membahas tentang pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus di PT. Permata Birama Sakti) menyatakan bahwa kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Permata Birama Sakti. Pemimpin harus sangat berperan aktif untuk meningkatkan kinerja sehingga dapat mengoptimalkan kemampuan yang ada agar dapat menghasilkan kinerja yang dapat bersaing dengan perusahaan lain. Kompensasi

merupakan timbal balik yang diberikan perusahaan diluar gaji kepada karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Megawati & Ampauleng, 2020) mengenai pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pengadaian Cabang Pembantu Sungguminasa yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara etos kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dapat dipahami bahwa etos kerja dan lingkungan kerja memegang peranan penting dalam pencapaian kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Sumarsid & Rasipan, 2022) mengenai pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kwarnas (Kwartir Nasional). Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja merupakan hasil dari setiap pekerjaan yang berlebihan pada karyawan adapun motivasi kerja bertujuan untuk menggerakkan individu agar timbul inisiatif dalam pekerjaan sehingga menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Perbedaan penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 1.7
Research Gap Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

| No. | Variabel yang Mempengaruhi Kinerja | Peneliti | Hasil Penelitian | | |
|-----|------------------------------------|--------------------------|------------------|---|------------|
| | | | + | - | Signifikan |
| 1 | Budaya Kerja | (Satato et al., 2022) | ✓ | | ✓ |
| | | (Lidwina et al.,2023) | ✓ | | ✓ |
| | | (Furqon & Wiwin 2024) | ✓ | | ✓ |
| 2 | Kepemimpinan | (Sinambela et al., 2022) | ✓ | | ✓ |
| | | (Wahyudi et al., 2022) | ✓ | | ✓ |

| No. | Variabel yang Mempengaruhi Kinerja | Peneliti | Hasil Penelitian | | |
|-----|------------------------------------|---------------------------|------------------|---|------------|
| | | | + | - | Signifikan |
| | | (Setyowati et al., 2022) | ✓ | | ✓ |
| 3 | Etos Kerja | (Megawati et al., 2020) | ✓ | | ✓ |
| | | (Syessilia et al.,2021) | ✓ | | × |
| | | (Setyawati et al.,2022) | ✓ | | ✓ |
| | | (Setyowati et al.,2022) | ✓ | | ✓ |
| 4 | Kompensasi | (Setyowati et al.,2022) | ✓ | | ✓ |
| | | (Abidin et al.,2022) | ✓ | | ✓ |
| | | (Arifin et al.,2023) | ✓ | | × |
| 5 | Stres Kerja | (Mudrika et al., 2021) | ✓ | | ✓ |
| | | (Soni et al.,2022) | ✓ | | ✓ |
| | | (Mujahidin et al.,2024) | ✓ | | ✓ |
| 6 | Motivasi Kerja | (Majid et al., 2021) | ✓ | | ✓ |
| | | (Shinta et al.,2023) | | ✓ | ✓ |
| | | (Catri 2023) | ✓ | | ✓ |
| 7 | Lingkungan Kerja | (Megawati et al.,2020) | ✓ | | ✓ |
| | | (Yerita 2022) | ✓ | | × |
| | | (Salsabiila et al., 2022) | ✓ | | ✓ |

Sumber: Hasil olah data penelitian dari berbagai sumber (2025)

Kinerja karyawan tidak hanya diukur dari dismensi-dimensi pada Tabel 1.7 melainkan ada beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Seperti halnya Tabel 1.6 yang mencantumkan beberapa penelitian faktor lain yang mempengaruhi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Agar mencapai hasil yang sesuai dengan tujuan dan standar yang ada, tentu harus memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk melihat lebih jelas kondisi kinerja karyawan PT. X maka peneliti melakukan pra-survey 30 responden mengenai faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan. Data hasil pra-survey secara rinci dapat dilihat pada Tabel 1.8.

Tabel 1.8
Faktor-Faktor yang Diduga Bermasalah Terhadap Kinerja Karyawan di PT. X

| No | Variabel | Dimensi | Frekuensi | | | | | Total | Rata-rata |
|------------------------------------|----------------|------------------------------|-----------|----|----|----|----|-------------|-----------|
| | | | STS | TS | KS | S | SS | | |
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 1. | Budaya Kerja | Inovasi dan mengambil risiko | 5 | 8 | 10 | 4 | 3 | 82 | 2,73 |
| | | Perhatian pada rincian | 5 | 10 | 10 | 3 | 2 | 77 | 2,57 |
| | | Orientasi hasil | 3 | 9 | 9 | 6 | 3 | 87 | 2,90 |
| | | Orientasi manusia | 3 | 8 | 10 | 7 | 2 | 87 | 2,90 |
| | | Orientasi tim | 5 | 8 | 9 | 4 | 4 | 84 | 2,80 |
| | | Agresifitas | 5 | 9 | 8 | 5 | 3 | 82 | 2,73 |
| | | Stabilitas | 4 | 11 | 10 | 2 | 3 | 79 | 2,63 |
| Skor Rata-Rata Budaya Kerja | | | | | | | | 2,75 | |
| 2. | Kepemimpinan | Inovator | 4 | 7 | 7 | 7 | 5 | 92 | 3,06 |
| | | Komunikator | 5 | 9 | 8 | 5 | 3 | 82 | 2,73 |
| | | Motivator | 3 | 7 | 9 | 7 | 4 | 92 | 3,06 |
| | | Kontroler | 4 | 9 | 9 | 6 | 2 | 83 | 2,77 |
| Skor Rata-Rata Kepemimpinan | | | | | | | | 2,90 | |
| 3. | Etos Kerja | Kerja Keras | 1 | 4 | 8 | 10 | 7 | 108 | 3,60 |
| | | Kerja Cerdas | 0 | 4 | 7 | 11 | 8 | 113 | 3,77 |
| | | Kerja Ikhlas | 2 | 3 | 8 | 10 | 7 | 107 | 3,57 |
| Skor Rata-rata Etos Kerja | | | | | | | | 3,65 | |
| 4. | Kompensasi | Kompensasi langsung | 2 | 2 | 7 | 10 | 9 | 112 | 3,73 |
| | | Kompensasi tidak langsung | 1 | 3 | 9 | 9 | 8 | 110 | 3,67 |
| Skor Rata-Rata Kompensasi | | | | | | | | 3,70 | |
| 5. | Stres Kerja | Faktor Lingkungan | 1 | 1 | 4 | 18 | 6 | 117 | 3,90 |
| | | Faktor Organisasi | 0 | 2 | 10 | 13 | 5 | 111 | 3,70 |
| | | Faktor Individu | 0 | 2 | 8 | 12 | 8 | 116 | 3,87 |
| Skor Rata-rata Stres Kerja | | | | | | | | 3,82 | |
| 6. | Motivasi Kerja | Kebutuhan Prestasi | 2 | 3 | 6 | 12 | 7 | 109 | 3,63 |

| No | Variabel | Dimensi | Frekuensi | | | | | Total | Rata-rata |
|---|------------------|----------------------------|-----------|----|----|----|----|-------|-----------|
| | | | STS | TS | KS | S | SS | | |
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| | | Kebutuhan Afiliasi | 2 | 1 | 8 | 10 | 9 | 113 | 3,77 |
| | | Kebutuhan Kekuasaan | 3 | 4 | 6 | 10 | 7 | 104 | 3,47 |
| Skor Rata-rata Motivasi Kerja | | | | | | | | 3,62 | |
| 7. | Lingkungan Kerja | Lingkungan kerja fisik | 1 | 4 | 4 | 13 | 8 | 117 | 3,90 |
| | | Lingkungan kerja non fisik | 2 | 5 | 5 | 11 | 7 | 106 | 3,53 |
| Skor Rata-Rata Lingkungan Kerja | | | | | | | | 3,71 | |
| Jumlah Skor = Nilai X Tingkat Kesetujuan Rata-Rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden Jumlah Rata-Rata Skor = Rata-rata : Jumlah Pernyataan | | | | | | | | | |

Sumber: Hasil data pra-survey diolah peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 1.8 hasil pra-survey kinerja karyawan pada PT. X dapat diketahui bahwa tanggapan karyawan mengenai 7 variabel bebas yang mempengaruhi kinerja karyawan skor rata-ratanya yaitu: Budaya kerja dengan skor rata-rata 2,75, Kepemimpinan dengan skor rata-rata 2,90, Etos Kerja dengan skor rata-rata 3,65, kompensasi dengan skor rata-rata 3,70, Stres Kerja dengan skor rata-rata 3,82, Motivasi Kerja dengan skor rata-rata 3,62 dan Lingkungan Kerja dengan skor rata rata 3,71. Maka dapat diketahui bahwa yang mendapatkan skor rata-rata terendah yaitu variabel budaya kerja, dan kepemimpinan, sementara itu stres kerja mendapatkan skor rata-rata tertinggi.

Menurut kuesioner pra-survey yang telah peneliti lakukan, penyebab penurunan kinerja pada PT. X terletak pada Budaya Kerja, Kepemimpinan, dan Stres Kerja. Hal ini diperkuat dengan tabel 1.9 hasil pra-survey yang terdiri dari 30 responden mengenai Budaya Kerja di PT. X sebagai berikut:

Tabel 1.9
Budaya Kerja pada PT. X

| Variabel | Dimensi | Frekuensi | | | | | Total | Rata-rata |
|-----------------------------|------------------------------|-----------|----|----|---|----|-------|-----------|
| | | STS | TS | KS | S | SS | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| Budaya Kerja | Inovasi dan mengambil risiko | 5 | 8 | 10 | 4 | 3 | 82 | 2,73 |
| | Perhatian pada rincian | 5 | 10 | 10 | 3 | 2 | 77 | 2,57 |
| | Orientasi hasil | 3 | 9 | 9 | 6 | 3 | 87 | 2,90 |
| | Orientasi manusia | 3 | 8 | 10 | 7 | 2 | 87 | 2,90 |
| | Orientasi tim | 5 | 8 | 9 | 4 | 4 | 84 | 2,80 |
| | Agresifitas | 5 | 9 | 8 | 5 | 3 | 82 | 2,73 |
| | Stabilitas | 4 | 11 | 10 | 2 | 3 | 79 | 2,63 |
| Skor Rata-Rata Budaya Kerja | | | | | | | | 2,75 |

Sumber: Hasil data pra-survey diolah peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 1.9 bahwa hasil pra-survey mengenai Budaya Kerja secara keseluruhan memperoleh nilai rata-rata sebesar 2,75, yang artinya menunjukkan bahwa masih terdapat permasalahan karyawan terutama pada dimensi Perhatian pada rincian dengan rata-rata 2,57. Kemudian dari dimensi Stabilitas dengan rata-rata 2,63. Dilihat dari kondisi tersebut karyawan di PT. Dharma Polimetal Tbk saat ini menunjukkan bahwa perusahaan belum menciptakan budaya kerja yang baik, sehingga dapat menyebabkan komunikasi yang buruk antar tim sehingga karyawan merasa tidak termotivasi dan akan sulit untuk beradaptasi.

Didukung oleh penelitian (Furqon & Wiwin, 2024) menyatakan bahwa budaya kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti budaya kerja yang baik akan mempengaruhi tingkah laku karyawan, karyawan akan ikut terlibat secara bersama-sama menyelaraskan sikap dan perilaku

sesuai visi dan misi perusahaan yang pada akhirnya akan menghasilkan peningkatan kinerja karyawan.

Tabel 1.10
Kepemimpinan pada PT. X

| Variabel | Dimensi | Frekuensi | | | | | Total | Rata-rata |
|-----------------------------|-------------|-----------|----|----|---|----|-------|-----------|
| | | STS | TS | KS | S | SS | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| Kepemimpinan | Inovator | 4 | 7 | 7 | 7 | 5 | 92 | 3,06 |
| | Komunikator | 5 | 9 | 8 | 5 | 3 | 82 | 2,73 |
| | Motivator | 3 | 7 | 9 | 7 | 4 | 92 | 3,06 |
| | Kontroler | 4 | 9 | 9 | 6 | 2 | 83 | 2,77 |
| Skor Rata-Rata Kepemimpinan | | | | | | | | 2,90 |

Sumber: Hasil data pra-survey diolah peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 1.10 dapat dilihat bahwa variabel bebas kedua yang diduga bermasalah dengan kinerja karyawan yaitu Kepemimpinan memperoleh skor rata-rata 2,90. Menunjukkan bahwa masih ada permasalahan karyawan terutama pada rendahnya dimensi komunikator dengan rata-rata 2,73, Kemudian dimensi kontoler dengan rata-rata 2,77. Dilihat dari kondisi tersebut Variabel Kepemimpinan yang menunjukkan bahwa rendahnya peran kepemimpinan pada perusahaan sehingga karyawan yang tidak diberikan arahan dan bimbingan pimpinan akan merasa adanya ketidakjelasan visi dan strategi pada perusahaan sehingga akan berdampak pada kinerja karyawan yang kurang optimal.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Wahyudi et al., 2022) menyebutkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti kepemimpinan yang baik dan orang yang tepat sebagai seorang pemimpin dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin yang cakap

tentunya dapat melakukan pantauan langsung serta mengarahkan dan memberikan masukan positif bagi karyawannya.

Tabel 1.11
Stres Kerja pada PT. X

| Variabel | Dimensi | Frekuensi | | | | | Total | Rata-rata |
|----------------------------|-------------------|-----------|----|----|----|----|-------|-----------|
| | | STS | TS | KS | S | SS | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| Stres Kerja | Faktor Lingkungan | 1 | 1 | 4 | 18 | 6 | 117 | 3,90 |
| | Faktor Organisasi | 0 | 2 | 10 | 13 | 5 | 111 | 3,70 |
| | Faktor Individu | 0 | 2 | 8 | 12 | 8 | 116 | 3,87 |
| Skor Rata-rata Stres Kerja | | | | | | | | 3,82 |

Sumber: Hasil data pra-survey diolah peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 1.10 dapat dilihat bahwa variabel bebas ketiga yang diduga bermasalah dengan kinerja karyawan yaitu Stres Kerja memperoleh skor rata-rata 3,82 yang artinya menunjukkan bahwa masih terdapat permasalahan karyawan terutama tingginya nilai rata-rata pada dimensi faktor organisasi dengan rata-rata 3,90. Hal tersebut menunjukkan adanya karyawan yang merasakan tekanan berlebih akibat tuntutan pekerjaan, dan beban kerja yang terlalu berat. Kondisi tersebut akan menghambat kreativitas karyawan, membuat mereka kesulitan untuk berinovasi, dan kurang efektif dalam menjalankan tugas mereka, sehingga berdampak negatif pada kinerja yang dihasilkannya.

Didukung oleh penelitian (Mudrika et al., 2021) menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan dari stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan dapat mengakibatkan karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan

dapat menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu.

Berdasarkan latar belakang dan hasil pra-survey diatas dapat disimpulkan bahwa PT. X memiliki permasalahan pada kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh Budaya Kerja, Kepemimpinan dan Stres Kerja. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Kerja, Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. X Kota Bekasi.”**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Identifikasi dan rumusan masalah diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan permasalahan yang terdapat di dalam penelitian, permasalahan tersebut meliputi Budaya Kerja, Kepemimpinan, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan. Identifikasi masalah ini di peroleh dari latar belakang penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, sedangkan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang akan diteliti pada penelitian ini.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, dapat diidentifikasi masalah kinerja karyawan di PT. X yang diduga dipengaruhi oleh budaya kerja, kepemimpinan, dan stres kerja. Adapun permasalahan yang muncul antara lain :

1. Budaya Kerja
 - a. Karyawan lebih lama menyelesaikan pekerjaannya karena setiap detail harus diperhatikan seksama.

- b. Karyawan merasa tidak yakin bahwa posisi dan karir akan tetap terjaga di perusahaan ini.
2. Kepemimpinan
 - a. Penyampaian informasi dari pimpinan ke bawahan kurang jelas dan kurang efektif.
 - b. Pimpinan kurang memantau karyawan sehingga tugas dan tanggung jawab yang diberikan kurang adil bagi karyawan.
3. Stres Kerja
 - a. Karyawan merasa terganggu dengan kondisi lingkungan di tempat kerja.
 - b. Karyawan kurang bisa mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan sehari-harinya.
4. Kinerja Karyawan
 - a. Masih ada karyawan yang kurang mampu untuk bekerja sama dengan baik.
 - b. Karyawan kurang mampu mengambil langkah untuk mengatasi masalah.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas maka dapat dirumuskan masalah-masalah yang muncul pada penelitian yang dilakukan di PT. X, sebagai berikut:

1. Bagaimana Budaya Kerja pada karyawan PT. X
2. Bagaimana Kepemimpinan pada karyawan PT. X
3. Bagaimana Stres Kerja pada karyawan PT. X
4. Bagaimana Kinerja Karyawan pada PT. X

5. Seberapa besar pengaruh Budaya Kerja, Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan PT. X secara simultan dan parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah diatas, adapun tujuan peneliti dalam melakukan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui:

1. Budaya Kerja pada PT. X
2. Kepemimpinan pada PT. X
3. Stres Kerja pada PT. X
4. Kinerja Karyawan pada PT. X
5. Besarnya Pengaruh Budaya Kerja, Kepemimpinan dan Stres Kerja pada PT. X secara simultan maupun parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

Peneliti berharap bahwa penelitian ini dapat memberikan manfaat tidak hanya bagi peneliti sendiri, tetapi juga bagi berbagai pihak yang berkepentingan dan bagi siapa pun yang membacanya. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi, referensi, serta bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan atau penelitian selanjutnya. Adapun kegunaan yang diharapkan peneliti adalah sebagai berikut :

1.4.1 Kegunaan Teoritis/Akademis

Adapun kegunaan penelitian teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi perkembangan kajian (kegunaan teoritis). Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian pendalaman bagi mengetahui pengaruh budaya kerja, kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. X.
2. Sebagai ilmu pengetahuan adar dapat kesesuaian antara teori dan praktek khususnya terkait kinerja pada karyawan, dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.
3. Dapat memperkaya konsep/teori yang menyokong perkembangan ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan mengetahui pengaruh budaya kerja, kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan diskusi atau wacana ilmiah serta dapat digunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Berdasarkan rumusan masalah dan implikasi dari penelitian yang dilakukan, diharapkan akan memberikan kegunaan kepada berbagai pihak, pihak tersebut antara lain:

1. Bagi peneliti

Kegunaan bagi peneliti yang melaksanakan penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Menambah pemahaman tentang pengaruh budaya kerja terhadap perilaku dan kinerja karyawan.
- b. Mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan memengaruhi motivasi dan performa karyawan.

- c. Menganalisis dampak stres kerja terhadap kesejahteraan dan efektivitas kerja karyawan.
 - d. Menggali faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan.
2. Bagi Perusahaan
- a. Sebagai masukan untuk membentuk budaya kerja yang lebih produktif dan kondusif.
 - b. Menjadi acuan dalam pengembangan gaya kepemimpinan yang lebih efektif.
 - c. Sebagai dasar penyusunan program pengelolaan stres kerja karyawan.
 - d. Memberikan gambaran kinerja aktual sebagai bahan evaluasi dan peningkatan SDM.
3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini dapat menjadi bahan acuan dalam penelitian untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan dapat menjadi referensi juga inspirasi bagi peneliti lain yang tertarik untuk meneliti topik serupa. Penelitian ini juga dapat memberikan landasan metodologis dan teoretis bagi penelitian selanjutnya.