

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Pada era globalisasi seperti sekarang ini setiap perusahaan dituntut untuk bersaing di lingkungan baru, setiap perusahaan berjuang untuk menghadapi persaingan dan saling berkompetisi dengan perusahaan lain dalam industri yang sama. Industri elektronik merupakan salah satu sektor industri yang terus berkembang di Indonesia. Permintaan terhadap produk elektronik semakin meningkat seiring dengan kebutuhan pada zaman sekarang. Industri elektronik berkontribusi 8,3 persen terhadap kinerja total industri manufaktur pada triwulan ketiga 2023. Hal ini menempatkan industri elektronik di posisi keempat kontributor terbesar terhadap industri manufaktur.

Komponen elektronika merupakan elemen dasar yang membentuk rangkaian elektronika, komponen terpasang di berbagai perangkat elektronik untuk bisa mengendalikan aliran listrik sehingga memungkinkan peralatan berfungsi sebagaimana mestinya. Peralatan Elektronika sebuah peralatan yang terbentuk dari beberapa Jenis Komponen Elektronika dan masing-masing Komponen Elektronika tersebut memiliki fungsi-fungsinya tersendiri di dalam sebuah Rangkaian Elektronika. komponen-komponen Elektronika makin bervariasi dan jenisnya pun bertambah banyak.

PT Sanwa Parts Indonesia merupakan perusahaan yang memproduksi suatu barang yang bergerak di bidang komponen elektronik. Pada permintaan elektronik

yang semakin tinggi maka permintaan komponen elektronikpun semakin tinggi. Dengan adanya permintaan yang semakin tinggi. Untuk mengatasi hal tersebut permintaan yang semakin tinggi, dilakukan lah beberapa pengembangan pelayanan yang memberikan dorongan terhadap perusahaan . Suatu perusahaan memiliki produktivitas produksi yang baik, maka bisa dipastikan bahwa perusahaan tersebut mampu mengoptimalkan sumber daya yang digunakan. PT. Sanwa Parts Indonesia pada divisi produksi terbagi menjadi beberapa bagian yaitu TU, TLV, TLF, DRB dan TRANS. Dalam memproduksi barang tertentu tidak akan maksimal jika tidak di dukung dengan kinerja Sumber Daya Manusia yang profesional, karena hal tersebut akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan maupun organisasi dalam rangka menyelenggara pelayanan tercapainya tujuan perusahaan yang maksimal.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sentral bagi kemajuan organisasi dalam mengelola sistem. SDM yang berkompeten, dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya, jika SDM tidak berkompeten akan membuat perusahaan merugi. Sumber daya manusia di suatu perusahaan yang merupakan aset yang paling berharga adalah karyawan. Sumber daya manusia juga merupakan salah satu penggerak utama yang memastikan bahwa kegiatan bisnis berjalan dengan baik dalam suatu organisasi. Bahkan keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada sumber daya manusia. Untuk itu, untuk meningkatkan kinerja yang baik, setiap perusahaan harus memperhatikan dan memelihara keberadaan karyawan (Sutisnawati et al., 2023).

Menciptakan keberhasilan organisasi melalui kinerja, dibutuhkan manajemen kinerja. Pentingnya unsur manusia dalam organisasi adalah sebagai penggerak utama suatu organisasi dan sumber daya manusia dalam berbagai tuntutan Pada era globalisasi seperti sekarang. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja (performance) merupakan faktor kunci bagi setiap individu dan perusahaan dalam pencapaian produktivitas. Kinerja adalah suatu hasil dimana orang, sumber-sumber yang ada di lingkungan kerja tertentu secara bersama membawa hasil akhir yang didasarkan tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan (Rizaldi., 2021).

Memproduksi barang tertentu tidak akan maksimal jika tidak di dukung dengan kinerja Sumber Daya Manusia yang tidak profesional, karena hal tersebut akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dalam rangka tercapainya tujuan perusahaan yang maksimal. Keberhasilan suatu instansi sangat tergantung pada kualitas dan kuantitas sumber daya yang mereka miliki.

Menurut Nur et al. (2021),tingkat pengukuran kinerja dapat dilakukan melalui penilaian kinerja dengan melibatkan proses pemantauan dan evaluasi kinerja sehingga organisasi akan dengan mudah mengetahui sejauh mana

karyawannya mampu berproses. Pada penilaian Key Performance Indikator (KPI) PT. Sanwa Parts Indonesia bulan januari s.d maret 2024, berupa data target dan realisasi pencapaian kinerja karyawan bagian produksiksi, KPI ini dibuat oleh PT. Sanwa Parts Indonesia untuk mengetahui sejauh mana target yang dapat dilihat dari segi kinerja.

**Tabel 1. 1**  
**KPI Karyawan Bagian Produksi PT. Sanwa Parts Indonesia Tahun 2024**

NO	Key Performance Indicator (KPI)	UOM	Target	2022	2023	2024
1.	Durasi Down machine	Jam	60 menit/bulan	150 menit	120 menit	180 menit
2.	Frekuensi machine downtime	Angka	2 kali /bulan	3 kali	2 kali	3 kali
3.	Defect rate	%	0.003%	0.003%	0.003%	0.006%
4.	Jumlah order yang dapat di penuhi	%	100%	95%	94%	92%
5.	Pemenuhan GMP/ISO	%	100%	97%	98%	93%
5	Jam lembur karyawan per shift	jam	350 jam	325 jam	375 jam	400 jam
6.	Absensi Karyawan	%	100%	96%	95%	96%

Sumber : Data Internal PT. Sanwa Parts Indonesia

Kinerja karyawan di divisi produksi pada PT Sanwa Parts Indonesia di lihat dari tabel hasil dari KPI pada tahun 2023 sampai maret 2024. Dari data hasil tersebut dapat diketahui bahwa dari tiga tahun belakang belum stabil, perusahaan belum mencapai target yang di tentukan yaitu 100% dan pada jam lembur karyawan yang mengalami peningkatan tiap tahun. Pada absensi karyawan pun belum mencapai target karena Sebagian karyawan mengalami banyak ketidak hadiran kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber dari perusahaan dengan GA Dept. Manajer di PT. Sanwa Parts Indonesia yang bernama Ibu Catur

Widyastuti bahwa permasalahan dalam menunjang kinerja karyawan adalah target menyelesaikan satu komponen, dimana seseorang karyawan harus bisa menyelesaikan satu komponen dalam waktu 15 detik untuk memenuhi target yang di tetapkan. Tetapi dalam kenyataannya banyak karyawan mengerjakan pekerjaannya tidak tepat waktu sehingga target yang di tentukan oleh perusahaan tidak terpenuhi.

Jam kerja pada PT. Sanwa Parts Indonesia yaitu delapan jam kerja terdapat tiga shift, shift satu dari pukul 06.50 sampai 15.20 shift dua pukul 15.25 sampai 24.00 shift tiga 24.00 sampai 06.50. Setiap karyawan mengalami pergantian shift setiap satu minggu sekali, waktu kerja dilaksanakan dari hari senin sampai hari jumat. Tetapi beberapa karyawan mengalami lembur pada saat diluar jam kerja yaitu pada hari sabtu minggu.

Kecerdasan emosional merupakan faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja. Emosional memainkan peran penting dalam hal ini, karena kecerdasan emosional merupakan keahlian dalam mengontrol diri, semangat, ketekunan, dan memberikan motivasi kepada diri sendiri (Akbar & Yudiarso, 2020). Oleh karena itu, untuk dapat meningkatkan kinerja, maka salah satu hal yang dibutuhkan oleh seorang karyawan adalah kualitas emosional.

Seseorang yang memiliki kapasitas untuk memahami orang lain pada tingkat yang mendalam dapat mengetahui bagaimana perasaannya sendiri dan orang lain di sekitarnya. Kapasitas untuk memahami orang lain pada tingkat yang lebih dalam juga dapat diartikan sebagai kapasitas individu untuk menangani

perasaan mereka dengan baik individu tersebut akan memiliki inspirasi untuk menumbuhkan kapasitas mereka yang sebenarnya. (Sidartha & Suryanawa, 2020).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Stres kerja dapat memiliki pengaruh positif maupun negatif. Karyawan akan berangsur-angsur menjadi lebih stres jika menghadapi beberapa masalah, seperti deskripsi pekerjaan yang tidak jelas atau jadwal kerja yang tidak teratur. Stres kerja pada dasarnya sering dikaitkan dengan pengertian stres yang terjadi dalam lingkungan kerja, yaitu dalam proses interaksi antara seorang karyawan dengan pekerjaannya. Stres adalah, “Suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, hambatan, atau tuntutan yang berkaitan dengan apa yang sangat diinginkan dan hasilnya dianggap tidak pasti dan penting”. Dan tanggapan, bahwa dalam “penyesuaian pekerjaan dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan, situasi atau kejadian lingkungan yang membawa terlalu banyak tuntutan psikologis dan fisik seseorang” ( Budiarti & Setaiawan, 2018).

Stres kerja seperti yang dinyatakan stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan, ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu stres ( Darsono & Wulantika,)

Fenomena yang terjadi pada PT Sanwa Parts Indonesia pada divisi produksi yaitu masih rendahnya kinerja karyawan yang disebabkan karyawan tidak selalu

mampu untuk mencapai target yang di tentukan . selain itu karyawan merasa kurang mampu untuk mengekspresikan perasaan nya di tempat kerja dikarenakan takutnya akan dianggap tidak profesional terhadap pekerjaan. Karyawan pada divisi produksi mengalami beban kerja berlebihan dikarenakan harus mengerjakan pekerjaan dengan cepat,dan jam kerja yang di luar hari kerjanya yang disebabkan tidak selalu mampu mencapai target yang telah di tentukan oleh perusahaan. Selain itu karyawan banyak melakukan kesalahan pada pengerjaan karena dituntut untuk mengerjakan dengan cepat. Penulis menggali permasalahan yang ada dengan melakukan penyebaran kuisisioner awal kepada 30 responden karyawan yang ada di PT. Sanwa Parts Indonesia pada divisi produksi. Berikut hasil dari menyebarkan kuisisioner, dapat dilihat pada table di bawah ini.

**Tabel 1. 2**  
**Hasil Survey Awal Kecerdasan Emosional**

No.	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1.	Saya terkadang mengungkapkan perasaan yang saya rasakan di tempat kerja saya	9 30%	21 70%
2.	Saya tetap tertindak hati-hati dalam melakukan pekerjaan	15 50%	15 50%
3.	Saya dapat menetralsisir kemarahan saya dengan cepat	23 76%	7 24%
4.	Saya terdorong untuk mengerjakan pekerjaan ketika mendapat tekanan	16 53%	14 48%
5.	Saya berinteraksi dengan baik rekan kerja	28 93%	2 7%

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 1.2 diatas, hasilnya menunjukan 70% Sebagian karyawan merasa kesulitan dalam mengungkapkan perasaan yang dirasakan karena mengalami rasa khawatir yang berlebihan dan tidak percaya diri saat di hadapkan dengan target yang begitu banyak, karena kondisi tersebut mengidentifikasi kurangnya Kecerdasan emosional pada PT. Sanwa Parts Indonesia.

**Tabel 1. 3**  
**Hasil Survei Awal Stres Kerja**

No.	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1.	Saya terkadang mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan yang di targetkan	8 26%	22 74 %
2.	Saya merasa pemimpin saya selalu memberi dukungan	17 56%	13 44%
3.	Saya terkadang mengalami lembur di luar hari kerja	28 93%	2 7%
4.	Saya merasa tidak nyaman karena mengalami konflik dengan rekan kerja	10 34%	20 66%
5.	Saya tidak menjalin hubungan yang hangat dengan rekan kerja di tempat kerja	12 40%	18 60%
6.	Saya merasa suasana di tempat kerja saya mendukung pekerjaan sehingga saya menjadi tenang dalam pekerjaan	24 80%	6 20%

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 1.3 diatas, hasilnya menunjukan 74% Sebagian karyawan merasa tidak mampu saat dihadapkan dengan target mengerjakan pekerjaan yang begitu banyak merasa terbebani , dan 93% karyawan mengalami lembur di luar hari kerja karena banyak nya pekerjaan kondisi tersebut mengidentifikasi stres kerja pada PT. Sanwa Parts Indonesia.

**Tabel 1. 4**  
**Hasil Survei Awal Kinerja Karyawan**

No.	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1.	Saya terkadang tidak membuat kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan	3 10%	27 90%
2.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang di targetkan	15 50%	15 50%
3.	Saya dapat bekerjasama dengan rekan kerja	27 90%	3 100%
4.	Saya dapat bertanggung jawab pada hasil kerja yang saya kerjakan	25 83%	5 7%
5.	Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan saya dalam pekerjaan	30 100%	

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 1.4 diatas, hasilnya menunjukan 90% karyawan merasa terkadang melakukan kesalahan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dikarenakan terkadang sebagian karyawan merasa kelelahan dengan

pekerjaan yang banyak yang membuat melakukan kesalahan pada pengerjaannya, kondisi tersebut mengidentifikasi kurangnya kinerja karyawan pada PT. Sanwa Parts Indonesia.

### **1.1.1 Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah adalah salah satu dari sekian aspek yang penting dalam pelaksanaan penelitian ini sehingga penelitian menjadi terstruktur dan mempunyai tujuan yang jelas. Berdasarkan latar belakang maupun fenomena terhadap masalah penelitian yang telah dijelaskan di atas, maka permasalahan yang muncul dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Sebagian besar karyawan kesulitan dalam mengungkapkan perasaan yang dirasakan karena mengalami rasa khawatir yang berlebihan dan tidak percaya diri saat di hadapkan dengan target yang begitu banyak di PT. Sanwa Parts Indonesia pada Divisi Produksi.
2. Sebagian besar karyawan karyawan merasa terbebani oleh tugas kerja yang berlebihan yaitu mengerjakan satu komponen dalam waktu yang singkat dan harus mengerjakan dengan cepat di PT. Sanwa Parts Indonesia pada Divisi Produksi.
3. Sebagian Karyawan mengalami mengalami lembur di luar hari kerja karena banyak nya pekerjaan di PT. Sanwa Parts Indonesia pada Divisi Produksi
4. Sebagian besar karyawan merasa terbebani oleh beban kerja yang berlebihan, yaitu karyawan melakukan kesalahan dalam mengerjakan pekerjaan dikarenakan tuntutan target pengerjaan satu komponen dalam 15 detik di PT. Sanwa Parts Indonesia pada Divisi Produksi

### **1.1.2 Rumusan Masalah**

1. Bagaimana Kecerdasan Emosional, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Sanwa Parts Indonesia pada divisi produksi
2. Bagaimana pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan PT. Sanwa Parts Indonesia pada divisi produksi
3. Bagaimana pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sanwa Parts Indonesia pada divisi produksi
4. Bagaimana pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara simultan di PT. Sanwa Parts Indonesia pada divisi produksi

## **1.2 Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.2.1 Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi mengenai Kecerdasan Emosional, Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sanwa Parts Indonesia, serta penulis dapat menerapkan ilmu yang di dapat selama melakukan penelitian.

### **1.2.2 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan pokok permasalahan di atas, penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui Kecerdasan Emosional, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Sanwa Parts Indonesia

2. Untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sanwa Parts Indonesia
3. Untuk mengetahui pengaruh Stes Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sanwa Parts Indonesia
4. Untuk mengetahui Kecerdasan Emosional, Stres Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sanwa Parts Indonesia

### **1.3 Kegunaan Penelitian**

#### **1.3.1 Kegunaan Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu masukan yang dapat diaplikasikan dan menjadi pertimbangan . Adapun kegunaan secara praktis penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan dan wawasan kepada penulis berkaitan dengan masalah yang diteliti mengenai pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi kantor PT. Sanwa Parts Indonesia untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebagai bahan masukan untuk terus meningkatkan program tersebut.

### 1.3.2 Kegunaan Akademis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat menjadi salah satu sumber referensi, memberikan sumbangan pemikiran dan pemikiran dan menambah wawasan pengetahuan bagi peneliti berikutnya untuk melakukan penelitian dengan masalah yang sama.

## 1.4 Lokasi dan Waktu Penelitian

### 1.4.1 Lokasi Penelitian

Penelitian dan data pengumpulan data dilakukan oleh penulis bertempat Jl. Batujajar Permai I No. 3 Padalarang Bandung Barat 40553.

### 1.4.2 Waktu Penelitian

**Tabel 1. 5**  
**Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	Waktu kegiatan																			
		April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Survey tempat penelitian	■																			
2	Pengajuan surat ke perusahaan		■																		
3	Menerima surat balasan daei perusahaan									■											
4	Melakukan survey awal dan penelitian			■	■	■	■	■													
5	Mencari data						■	■													
6	Seminar									■											
7	Revisi										■										
8	Penelitian lapangan											■	■	■							
9	Bimbingan														■	■	■	■	■	■	■
10	Sidang Akhir																				■

Sumber : Diolah Oleh Peneliti 2024