

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia merupakan surga bagi pasar industri dunia, jumlah penduduk yang banyak dan perilaku penduduk yang konsumtif menjadikan perusahaan-perusahaan asing berlomba-lomba untuk berinvestasi. Tercatat pada data PMA (Penanaman Modal Asing) milik Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM) pemodal asing terbesar di Indonesia pada perhitungan tahun 2012 berasal dari Singapura yang menanamkan investasi hingga US\$ 5,1 miliar. Diikuti Jepang sebesar US\$ 1,5 miliar, Amerika Serikat (AS) US\$ 1,5 miliar, Belanda senilai US\$1,5 miliar, dan Korea Selatan US\$1,2 miliar.

Hal tersebut juga didukung oleh data dari badan pusat Statistik (BPS) pada tahun 2012 yang mencatat terdapat sebanyak 29.468 perusahaan di Indonesia. 783 dari 29.468 perusahaan di Indonesia tersebut merupakan perusahaan afiliasi Jepang. Berikut daftar perusahaan yang tercatat di BPS berdasarkan jenis industrinya :

Tabel 1.1
Banyak Perusahaan Berdasarkan Jenis Industrinya
(Data Tahun 2012)

Jenis Industri	Jumlah
Makanan dan minuman	6,615
Tembakau	1,286
Tekstil	2,809
Pakaian jadi	3,256
Kulit dan barang dari kulit	813
Kayu, barang dari kayu, dan anyaman	1,782

Kertas dan barang dari kertas	526
Penerbitan, percetakan, dan reproduksi	897
Batu bara, minyak dan gas bumi, dan bahan bakar nuklir	73
Kimia dan barang-barang dari bahan kimia	1,179
Karet dan barang-barang dari plastic	1,847
Barang galian bukan logam	2,047
Logam dasar	276
Barang-barang dari logam dan peralatannya	1,020
Mesin dan perlengkapannya	477
Peralatan kantor, akuntansi, dan pengolahan data	10
Mesin listrik lainnya dan perlengkapannya	279
Radio, televisi, dan perlatan komunikasi	227
Peralatan kedokteran, alat ukur, navigasi, optik, dan jam	61
Kendaraan bermotor	336
Alat angkutan lainnya	380
Furniture dan industri lainnya	3,135
Daur ulang	137
Jumlah	29,468

Sumber: <http://www.bps.go.id> (diakses 2013)

Terlihat dari table 1.1 bahwa jenis “*furniture* dan industri lainnya” menempati peringkat ketiga sebagai industri dengan jumlah perusahaan terbanyak di Indonesia. Dalam kategori ini, salah satunya terdapat industri alat musik non tradisional (dalam www.kemenperin.go.id, diakses 01 Februari 2013 pukul 14.00). Setidaknya terdapat 23 perusahaan produsen alat musik non tradisional yang terdaftar pada Kementerian Perindustrian Indonesia. Daftar nama perusahaan-perusahaan tersebut dapat dilihat pada sebagai berikut :

Tabel 1.2
Daftar Nama Perusahaan
Industri Alat Musik Non Tradisional di Indonesia
(Urutan sesuai abjad)

No	Nama Perusahaan	No	Nama Perusahaan
1	ALLEGRO GUITAR	12	MAS WIDORO PRODUCTION
2	ALLEGRO GUITAR II	13	MITRAKARYA MINIATUR
3.	AST INDONESIA, PT	14	RAHMAD, UD

4	BASE AUR RASTIKA	15	RAJASA PUTRA JAYA PERKASA, UD
5	CAHAYA GEMILING UTAMA, CV	16	REKAN SEJAHTERA GEMILANG, PT
6	CHOEUNINDO, PT	17	RIRA INDONESIA
7	CORT INDONESIA, PT	18	SAMICK INDONESIA,PT
8	EFFATHA INDONESIA, PT	19	SONY HENDIKAP
9	GENTA TRIKARYA, PT	20.	YAMAHA INDONESIA, PT
10	KANCA MUSIKINDO, PT	21.	YAMAHA MUSIC MANUFACTURING ASIA, PT
11.	KAWAI INDONESIA, PT	22.	YAMAHA MUSICAL PRODUCTS INDONESIA, PT

Sumber : www.kemenperin.go.id (diakses 01 Februari 2013 pukul 14.00)

Dua dari 23 perusahaan tersebut, terdapat 5 diantaranya yang merupakan perusahaan afiliasi antara Jepang dan Indonesia. Dua diantaranya adalah perusahaan besar yang memproduksi piano, yaitu PT. Kawai Indonesia dan PT. Yamaha Indonesia.

Sudah sepatutnya Indonesia berkaca dari Jepang untuk memajukan industri tanah air. Salah satu perbedaan yang secara luas diketahui antara Jepang dan Indonesia adalah budaya. Budaya sendiri adalah suatu ketetapan yang nantinya akan menjadi nilai-nilai yang wajib diterapkan oleh setiap individu. PT. Yamaha Indonesia dipimpin langsung oleh Presiden Direktur yang berkewarganegaraan Jepang. Tidak hanya satu orang, tapi terdapat lima ekspatriate yang sama-sama menunggangi jabatan tinggi di perusahaan, yaitu *General Manager*. Adanya ekspatriate yang menetap dan bekerja di perusahaan tentunya tak dapat dielakkan adanya budaya-budaya khas Jepang yang dibawa masuk ke dalam perusahaan.

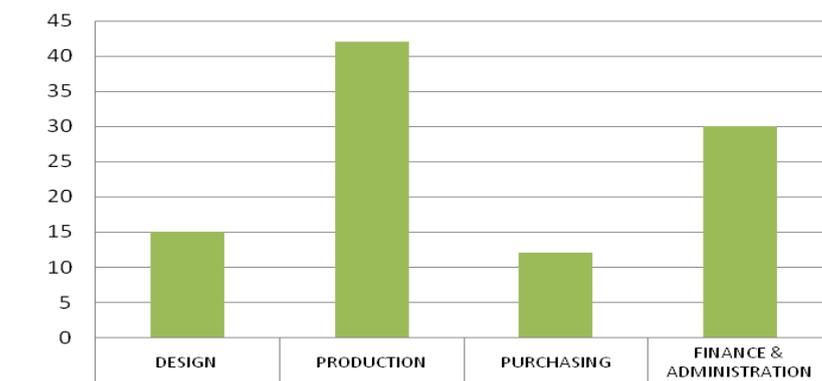
Budaya organisasi sendiri menunjukkan cara karyawan bekerja dan berperilaku dalam mencapai tujuan organisasi. Setiap organisasi memiliki budaya

yang unik, khas, dan tidak selalu sama dengan budaya organisasi lain. Konsep budaya yang berlaku merujuk pada sistem nilai, norma, tata cara, dan praktik perilaku yang dimiliki dan dijadikan acuan bagi seluruh anggota organisasi (Pradikta, 2011). Dalam hal ini, kita mengenal salah satu budaya Jepang yaitu *Omoiyari* (sikap empati dan loyalitas), yang menekankan pada pentingnya membangun hubungan yang kuat berdasarkan kepercayaan dan kepentingan bersama dalam jangka panjang. Penerapan *Omoiyari* pada perusahaan dilakukan melalui adanya berbagai *flyer* berisikan tatanan yang sengaja dibuat dan dibagikan kepada seluruh karyawan, diantaranya terdapat arahan mengenai : Cara mengajarkan pekerjaan, kata kunci dalam kerja, cara memperlakukan orang, metode *kaizen*, 5 syarat dasar berkendara dengan aman, dasar-dasar perbuatan untuk menjaga keselamatan dan kesehatan, juga kebijakan dan target perusahaan per periode 189.

Adapun maksud adanya *flyer* tersebut agar karyawan saling mengetahui bahwa ada satu panduan yang harus diterapkan oleh setiap karyawan pada karyawan lainnya guna menjaga rasa empati dan loyalitas. Salah satu pendekatan penanaman budaya organisasi yang digunakan oleh PT. Yamaha Indonesia adalah dengan penyebaran *flyer*, penyebaran *flyer* diharapkan dapat lebih efektif dibandingkan pendekatan secara personal kepada setiap karyawan, karena PT. Yamaha Indonesia sendiri terhitung per tanggal 31 Januari 2013 memiliki karyawan sejumlah 1341 orang.

Budaya yang erat dengan Jepang adalah disiplin. Karyawan WNI dituntut untuk sangat disiplin dan menyesuaikan diri dengan *ritme* kerja Jepang.

Kedislipinan Jepang berbeda jauh dengan Indonesia yang kurang peduli dengan ketepatan waktu. Perbedaan budaya tersebut menjadikan beberapa karyawan PT. Yamaha Indonesia mengaku sulit untuk mengikuti *ritme* sekaligus budaya Jepang yang cukup jauh berbeda dari budaya Indonesia. Hal ini tergambar dari wawancara sekaligus penyebaran kuesioner yang dilakukan peneliti untuk mengetahui respon dari para karyawan mengenai perbedaan budaya tersebut, 8 dari 10 karyawan PT. Yamaha Indonesia mengaku tidak mengerti makna dari penyebaran *flyer* tersebut, bahkan 2 diantaranya mengaku belum pernah melihat *flyer* panduan tersebut. Sementara jawaban untuk kedislipinan, dalam penerapannya karyawan WNI masih belum terbiasa mengikuti jam masuk kantor yaitu pukul 07.00, terlihat pada gambar 1.1 bahwa *persentase* keterlambatan karyawan dari empat divisi yang ada masih cukup tinggi, dengan *persentase* tertinggi ada pada karyawan divisi produksi. Ini menandakan bahwa sebagian karyawan produksi belum menjiwai budaya organisasi dari perusahaan.

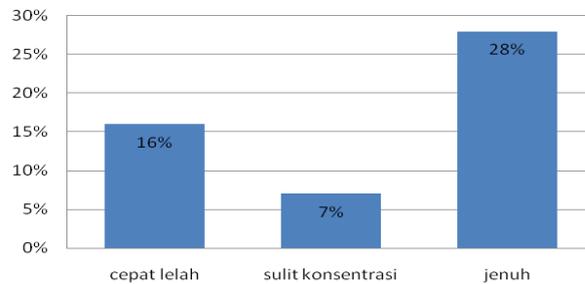


Gambar 1.1
Data Keterlambatan Karyawan PT. Yamaha Indonesia

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2013.

Dalam berbagai kasus, budaya organisasi yang belum dijiwai oleh karyawan dapat menimbulkan stres kerja, seperti yang dilansir oleh Robbins (2003) bahwa kesesuaian individu dengan organisasi pada dasarnya penting, sebab studi terakhir memperlihatkan bahwa individu meninggalkan organisasi yang tidak cocok dengan kepribadian mereka. Sebab kesesuaian nilai karyawan dan kultur organisasi menjadi dasar kepuasan kerja, komitmen terhadap organisasi dan tingkat perputaran yang rendah, yang kesemuanya itu tentu berhubungan erat dengan stres kerja yang dirasa karyawan akibat kultur organisasi mereka.

Stres kerja sendiri merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan baik dari segi fisik maupun psikisnya, yang mempengaruhi emosi dan kondisi seorang karyawan. Kondisi-kondisi tersebut dapat berasal dari dalam diri maupun dari lingkungan luar pribadi seorang karyawan. Stres yang terlalu tinggi dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya dapat mengganggu pelaksanaan kerja. Tetapi menarik untuk diperhatikan bahwa sebagian karyawan yang mengaku sulit menyesuaikan dengan *ritme* budaya perusahaan justru masih bertahan bekerja di PT. Yamaha Indonesia. Beberapa karyawan justru memiliki masa kerja yang panjang dan mengaku tidak merasa stres secara pribadi (yang seharusnya tercermin dari berbagai gejala kesehatan fisik/psikis).



Gambar 1.2
Hasil Observasi Gejala Stres Kerja pada Karyawan
PT. Yamaha Indonesia

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2013.

Rendahnya *presentase* karyawan yang mengalami gangguan-gangguan fisik/psikis seperti cepat lelah, sulit konsentrasi dan jenuh menandakan adanya faktor dalam diri karyawan yang membuat karyawan tersebut tetap bertahan dan berjuang untuk terbiasa dengan *ritme* perusahaan. Martin (2003) mengatakan bahwa tantangan bagi pekerja saat ini terutama adalah bertambahnya jam kerja serta keharusan untuk mengelola hal-hal berpotensi stres. Goleman (dalam Martin, 2003) dalam penelitiannya mengenai keberhasilan dan kinerja individu, serta dengan hubungan antar pribadi dan pengelolaan perubahan, menyatakan bahwa pengaruh kecerdasan emosional dengan kesuksesan karir 80-90%.

Dengan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai hubungan budaya organisasi, stres kerja, dan kecerdasan emosional. Berbeda dari penelitian-penelitian sebelumnya, penelitian ini akan meneliti seberapa kuat hubungan antar variabel sekaligus hubungan variabel dan dimensinya. Penelitian ini akan dilakukan pada PT. Yamaha Indonesia dengan memusatkan penelitian pada karyawan tetap divisi produksi.

1.2 Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian yang dilakukan pada PT. Yamaha Indonesia adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran budaya organisasi, stres kerja, kecerdasan emosional karyawan tetap divisi produksi PT. Yamaha Indonesia?
2. Apakah terdapat hubungan timbal-balik antara kecerdasan emosional dan budaya organisasi karyawan tetap divisi produksi PT. Yamaha Indonesia?
3. Apakah terdapat hubungan timbal-balik antara budaya organisasi dan stres kerja karyawan tetap divisi produksi PT. Yamaha Indonesia?
4. Apakah terdapat hubungan timbal-balik antara kecerdasan emosional dan stres kerja karyawan tetap divisi produksi PT. Yamaha Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui deskripsi tentang budaya organisasi, stres kerja, kecerdasan emosional karyawan.
2. Untuk menguji secara empiris hubungan timbal-balik antara kecerdasan emosional dan budaya organisasi karyawan tetap divisi produksi PT. Yamaha Indonesia
3. Untuk menguji secara empiris hubungan timbal-balik antara budaya organisasi dan stres kerja karyawan tetap divisi produksi PT. Yamaha Indonesia

4. Untuk menguji secara empiris hubungan timbal-balik antara kecerdasan emosional dan stres kerja karyawan tetap divisi produksi PT. Yamaha Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Diharapkan dengan melakukan penelitian ini peneliti dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan, dan semakin menguatkan pemahaman peneliti akan ilmu di bidang studi manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi PT. Yamaha Indonesia

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan referensi tambahan kepada pihak manajemen PT. Yamaha Indonesia mengenai budaya organisasi, stres kerja, dan kecerdasan emosional karyawannya, sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan untuk merumuskan sistem maupun kebijakan baru guna meningkatkan produktifitas karyawan sekaligus organisasi.

3. Bagi Universitas Negeri Jakarta khususnya Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia

Peneliti mengharapkan penelitian ini dapat menjadi salah satu karya potensial yang dijadikan bahan referensi sekaligus bahan pembelajaran yang bermanfaat bagi Universitas Negeri Jakarta khususnya Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

4. Pengembangan Ilmu dan Pengetahuan

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, terutama yang berkaitan dengan bidang manajemen sumber daya manusia.

5. Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada masyarakat mengenai masalah budaya organisasi, stres kerja dan kecerdasan emosional.