

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Gambaran Umum Penelitian

#### 1.1.1 Jenis Usaha, Nama Perusahaan dan Lokasi Perusahaan

PT Tokai Material Indonesia atau yang sudah berubah nama pada 14 Januari 2003 menjadi PT Maruki Internasional Indonesia adalah sebuah industri atau perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan/produksi Butsudan yaitu jenis *furniture* yang dalam tradisi agama Budha di Jepang dijadikan media untuk berkomunikasi dengan leluhur, dimana tipe atau jenis *butsudan* berbeda untuk setiap daerah. PT Maruki International Indonesia berkedudukan di Jalan Bonto Loe Batudoang (Kapasa) Kelurahan Kapasa Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar, dan pada bulan Maret 2020 dilakukan perluasan lokasi ke KIMA dengan alamat Jalan Kima 3 Kav S 14.

#### 1.1.2 Logo Perusahaan

Logo yang dimiliki oleh PT Maruki Internasional Indonesia adalah sebagai berikut:



Gambar 1.1

Logo Perusahaan PT Maruki Internasional Indonesia

Sumber: <http://marukiinternational.com/>, 2021

### **1.1.3 Visi, Misi dan Budaya Perusahaan**

PT Maruki Internasional Indonesia memiliki visi, misi, dan filosofi atau nilai perusahaan sebagai berikut:

#### **a. Visi PT Maruki Internasional Indonesia**

*“Quality & Morality”.*

PT Maruki Internasional mendedikasikan diri menjadi perusahaan yang mengedepankan peningkatan kualitas produksi dan memperhatikan aspek sosial dan lingkungan serta menjunjung tinggi semangat kerja keras.

#### **b. Misi PT Maruki Internasional Indonesia**

Melibatkan segenap unsur karyawan yang mengarah kepada proses perbaikan yang berkelanjutan dan berkesinambungan.

#### **c. Budaya Perusahaan**

Setiap pagi dilakukan senam bersama sebagai upaya untuk membangun semangat kerja, briefing pagi, dan budaya bersih dimana setiap karyawan bertanggung jawab atas terciptanya lingkungan perusahaan yang bersih, serta kesadaran untuk merokok pada titik yang sudah ditetapkan.

### **1.1.4 Skala Usaha, Perkembangan Usaha, dan Strategi Secara Umum**

#### **a. Skala Usaha**

Produk utama perusahaan PT Maruki Internasional Indonesia adalah furniture untuk budaya masyarakat Jepang yang disebut Butsudan. Butsudan berfungsi sebagai tempat untuk menghormati dan berkomunikasi dengan para leluhur yang telah wafat. Terdapat berbagai macam jenis dan tipe Butsudan, namun umumnya berbentuk lemari. Butsudan produksi PT Maruki Internasional Indonesia berasal dari bahan baku Kayu. Hasil produksi Butsudan hanya di export ke Jepang, karena sifatnya sebagai produk budaya Jepang.

#### **b. Perkembangan Usaha**

Proses awal berdirinya perusahaan ini, menemui tantangan yang cukup berat, karena saat itu perekonomian di Asia mengalami krisis yang cukup dahsyat, tak terkecuali Indonesia. Dengan strategi dan perencanaan yang tepat oleh para perintisnya maka pembangun industri ini tetap berjalan baik ditengah goncangan ekonomi dan krisis moneter yang melanda negeri ini, bahkan memberi berkah tersendiri karena sebagai akibat dari krisis ini hasil pembangunan pabrik jauh lebih besar dan lebih baik dari yang direncanakan.

Sejak awal berdirinya PT Maruki Internasional Indonesia, produk yang dibuat adalah lemari untuk tempat sembahyang orang Jepang. Awalnya perusahaan ini memproduksi secara manual akan tetapi seiring meningkatnya jumlah permintaan dari Jepang, maka perusahaan melaksanakan pengadaan mesin-mesin dimana setiap mesin menggunakan instruksi kerja meskipun demikian masih ada bagian produksi tertentu yang menggunakan alat manual agar didapatkan kualitas yang baik. Perusahaan ini secara terus menerus mengembangkan diri diberbagai bidang, baik dalam bidang produksi, sumber daya manusia maupun lingkungan.

### **c. Strategi Secara Umum**

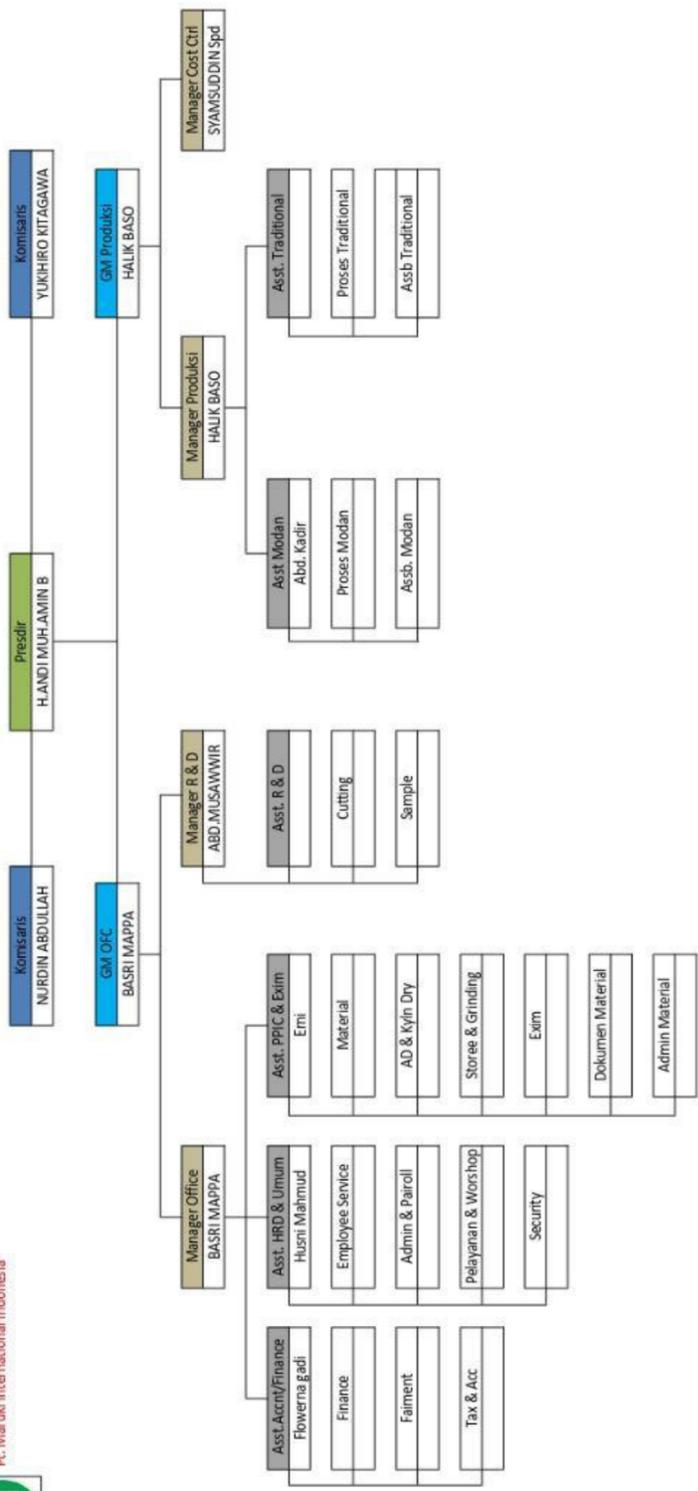
Strategi yang digunakan PT Maruki Internasional Indonesia adalah dengan memanfaatkan fasilitas Kawasan Berikat (*Bonded Area*) yang dikeluarkan pemerintah dalam rangka menarik investor asing agar dapat menjadi penggerak kegiatan usaha yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan perekonomian negara. Kawasan Berikat (*Bonded Area*) suatu fasilitas yang diberikan pemerintah untuk meringankan perusahaan dari kewajiban membayar bea masuk beserta pajak impor dengan tujuan untuk memacu peningkatan ekspor.

#### **1.1.5 Produk**

Produk utama yang dihasilkan adalah Butsudan, *furniture* spesifik dengan nilai budaya dan seni yang tinggi, karena terkait dengan budaya masyarakat Jepang. Oleh mereka, Butsudan dijadikan sebagai media untuk berkomunikasi dengan para leluhur sehingga ditempatkan secara khusus dan bahkan menjadi simbol kelas sosial masyarakatnya. Tidak heran bila Butsudan memiliki variasi harga dari yang nilai jutaan rupiah hingga puluhan juta rupiah. Masyarakat Jepang sangat menghormati para leluhur sehingga mereka akan memilih Butsudan terbaik, sesuai kemampuannya, untuk dijadikan media komunikasi. Butsudan yang diproduksi oleh PT Maruki International Indonesia diperuntukkan untuk kelas menengah ke bawah, dengan berbagai macam tipe yang ada. Beragam tipe yang diproduksi ini dimaksudkan untuk memenuhi selera konsumen masyarakat Jepang yang setiap saat mengalami perubahan.

### **1.1.6 Struktur Organisasi**

Dalam mengelola Sumber Daya Manusia, PT Maruki International Indonesia membagi tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepada SDM. Berikut adalah struktur organisasi PT Maruki International Indonesia:



**Gambar 1.2**  
**Struktur Organisasi PT Maruki Internasional Indonesia**

Sumber: PT Maruki Internasional Indonesia, 2021.

Berikut adalah rincian wewenang dan tugas masing-masing jabatan pada PT Maruki Internasional Indonesia:

1. *Time Management Administrator*  
Memasukkan data absensi pegawai, pencatatan waktu *clock-in* dan *clock-out*, kehadiran, cuti/mangkir dan penggantian tugas (subtitusi).
2. *HR Management Reporting*  
Menampilkan laporan-laporan manajemen seperti; pembuatan laporan dokumen kepabeanan, penyusunan dokumen peraturan contohnya perhitungan tarif pajak ekspor barang dan yang terakhir pembuatan laporan kehadiran karyawan perhari
3. *Personnel Administrator Unit*  
Melakukan pemeliharaan data kepegawaian dan membuat profil karyawan.
4. *Personnel Development Administrator*  
Membuat rencana pengembangan individu berdasarkan hasil KI (Kompetensi Individu), menganalisa pengembangan karir dan rencana pergantian (sukses) dan melakukan “Profil *Match Up*” (pencocokan antara Kompetensi Individu dengan kebutuhan Kompetensi Jabatan).

## **1.2 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor penting di dalam sebuah organisasi/perusahaan, tanpa adanya sumber daya manusia yang baik maka akan berakibat kurang efektifnya kinerja dari organisasi/perusahaan tersebut sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci keberhasilan organisasi tersebut. (Sunyoto:2015,4).

Untuk melihat bagaimana keberhasilan karyawan saat bekerja adalah dilihat dari kinerjanya dimana menurut Poerba & Wahyuningtyas (2015) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dapat dilihat dari tingkat kehadiran atau absensi, kualitas pekerjaan (profesionalisme dalam bekerja), dan kuantitas pekerjaan karyawan. Setiap organisasi perusahaan pasti menginginkan karyawan yang bisa bekerja optimal sesuai yang diinginkan standar dari perusahaan. Dengan bekerja sesuai standar optimal bahkan melebihi standar perusahaan, nilai jual suatu perusahaan akan meningkat pula.

Penelitian ini mengambil objek pada karyawan PT Maruki Internasional Indonesia. Perusahaan ini merupakan perusahaan bergerak di sektor *furniture*. PT Maruki Internasional Indonesia memiliki kinerja perusahaan yang cukup baik dalam memproduksi bustsudan yang hingga saat ini masih beroperasi dengan baik.

TABEL 1.1  
KINERJA PT MARUKI INTERNASIONAL INDONESIA PERIODE TAHUN  
2017-2019

Tahun	Target	Realisasi	Pencapaian
2017	\$5.000.000,00	\$4.745.134,28	95 %
2018	\$5.000.000,00	\$4.178.270,59	84 %
2019	\$3.450.000,00	\$3.827.556,20	111 %

Sumber: HRD PT Maruki Internasional Indonesia, 2021

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, tahun 2017 pendapatan ditargetkan sebesar \$5.000.000,00 namun hanya tercapai sebesar 95% atau \$4.745.134,28. Kemudian di tahun 2018 terjadi penurunan dari 95% ke 84% dengan realisasi \$4.178.270,59 dari yang ditargetkan \$5.000.000,00. Dari hasil wawancara terhadap salah satu staff HRD PT Maruki Internasional Indonesia, terjadi penurunan pencapaian dikarenakan kurang efektif dan efisien dalam pengelolaan karyawan yang pada saat itu terlalu banyak. Sehingga pada tahun 2018 perusahaan mengurangi karyawan dari yang sebelumnya 500 karyawan menjadi 241 karyawan. Hasilnya pada tahun 2019 terjadi kenaikan pencapaian dari 84% ke 111% dengan realisasi \$3.827.556,20 dari target \$3.450.000,00. Adanya pengurangan target dikarenakan menyesuaikan dengan karyawan yang ada setelah sebelumnya dilakukan pengurangan

Menurut Tomar Simatupang (2008), dimana bekerja di ekonomi kreatif memberikan gambaran kepada konsumen tentang situasi bisnis yang persaingannya paling ketat. Kelas kreatif di dalam industri ini tidak pernah berpuas diri dan selalu mencari jalan untuk berinovasi kalau ingin terus bertumbuh. Kunci suksesnya antara lain kepiawaian dalam membaca peluang, kecepatan menghadirkan produk dalam merebut peluang, kecermatan dalam memperhitungkan tingkat risiko berikut dengan rencana cadangan, kemampuan berkolaborasi dengan pihak lain, dan siasat yang jitu dalam menghadapi persaingan. Tidak heran bahwa industri kreatif mempunyai ciri-ciri antara lain siklus hidup produknya yang semakin pendek dan tidak dapat

diprediksi dengan akurat, variasi produk yang semakin banyak, bersifat musiman atau menurut peristiwa tertentu, produk yang mudah dibajak atau ditiru, dan tingkat persaingan yang ketat.

Dengan kecenderungan bekerja di sektor industri kreatif dengan ciri yang saling berebut peluang dan inovasi, dan persaingan yang tinggi, hal ini dapat menjadi kendala karyawan. Tuntutan untuk bekerja lebih keras agar dapat bersaing dengan kompetitor, menyelesaikan target-target, berinovasi secara lebih jauh dapat menjadi kendala yang dapat berakibat turunya kinerja karyawan yang berimbas pada turunya kinerja perusahaan.

TABEL1.2

HASIL PENELITIAN PRA KUESIONER MENGENAI FAKTOR-FAKTOR  
YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN

<b>Item pernyataan</b>	<b>SB (5)</b>	<b>B (4)</b>	<b>CB (3)</b>	<b>TB (2)</b>	<b>STB (1)</b>	<b>Total Skor</b>	<b>Rata-rata</b>
Bagaimana komunikasi antar karyawan	10%	20%	50%	20%	0%	40	4
Bagaimana kerjasama tim dalam perusahaan	20%	20%	40%	20%	0%	34	3,4
Bagaimana pengeleloaan stres kerja karyawan	0%	30%	50%	20%	0%	31	<b>3,1</b>
Bagaimana lingkungan kerja karyawan	10%	30%	30%	30%	0%	32	<b>3,2</b>
Bagaimana motivasi kerja terhadap perusahaan	20%	40%	30%	0%	10%	36	3,6

Berdasarkan tabel 1.2 dengan 5 variabel diatas faktor-faktor yang diprediksi bermasalah dapat mempengaruhi kinerja yaitu komunikasi, kerjasama, stres kerja, lingkungan kerja dan motivasi. Dapat dilihat bahwa variabel yang mendapatkan nilai rata-rata terendah yaitu stres kerja dengan skor rata-rata 3,1 sedangkan lingkungan kerja mendapat skor 3,2. Hasil tersebut menunjukkan stres kerja dan lingkungan kerja adalah variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Maruki Internasional Indonesia.

Sebagaimana dikutip dalam Mangkunegara (2011:67) adalah kemampuan dan motivasi. Salah satu aspek yang perlu diperhatikan dan sering kali luput oleh perusahaan agar sumber daya manusia memiliki kinerja yang baik adalah pengelolaan stres kerja pada karyawan. Menurut Poltak (2016:472), stres merupakan kondisi ketegangan seseorang yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres bisa menyebabkan suatu dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis dalam diri seorang karyawan.

Menurut Sunyoto (2012: 44-47), faktor lain juga yang dapat mempengaruhi kualitas kerja karyawan di suatu perusahaan salah satunya adalah lingkungan kerja. Pratiwi (2015) menyatakan lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, meliputi tempat bekerja, fasilitas dana alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

Menurut Wahyudi (2013), kondisi lingkungan kerja dikatakan baik jika karyawan bisa melakukan pekerjaannya secara optimal, sehat, aman, dan juga nyaman. Kondisi lingkungan kerja yang buruk dan tidak kondusif seperti ruang kerja yang kotor, terlalu berisik, bahkan tempat kerja yang tidak mempunyai aliran sirkulasi udara yang baik, bisa menyebabkan karyawan akan merasa jenuh, cepaty merasa capek, susah untuk fokus dengan pekerjaan bahkan sampai sakit. Hal-hal seperti ini dapat memicu ketidaknyamanan karyawan yang berakibat penurunan produktivitas dan kinerja seorang karyawan.

Penelitian terdahulu menurut Lestari (2014) yang menyatakan bahwa stres kerja memberikan pengaruh sebesar 70,3% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Adhi (2016), lingkungan kerja memberikan pengaruh sebesar 22,2% terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian fenomena diatas, maka dalam

penelitian tugas akhir ini, peneliti merasa tertarik dan akan mencoba meneliti hubungan antara tingkat stres kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Maruki Internasional Indonesia”**.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Bedasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana stres kerja di PT Maruki Internasional Indonesia?
2. Bagaimana lingkungan kerja di PT Maruki Internasional Indonesia?
3. Bagaimana kinerja karyawan di PT Maruki Internasional Indonesia?
4. Bagaimana pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Maruki Internasional Indonesia?
5. Bagaimana pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Maruki Internasional Indonesia?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Untuk mengetahui stres kerja di PT Maruki Internasional Indonesia.
2. Untuk mengetahui lingkungan kerja di PT Maruki Internasional Indonesia.
3. Untuk mengetahui kinerja karyawan di PT Maruki Internasional Indonesia.
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Maruki Internasional Indonesia.
5. Untuk mengetahui besarnya pengaruh pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Maruki Internasional Indonesia.

### **1.5 Kegunaan Penelitian**

#### **1.5.1 Kegunaan Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya dan melengkapi khazanah keilmuan dibidang SDM khususnya terkait dengan stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Disamping itu, beberapa temuan yang terungkap dalam penelitian ini juga dapat dijadikan rujukan bagi penelitian berikutnya.

### **1.5.2 Aspek Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu bahan masukan bagi perusahaan, terutama untuk mengembangkan SDM lingkungan kerja yang lebih baik.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Untuk mempermudah dalam memberikan arah serta gambaran materi yang terkandung dalam penulisan skripsi ini, maka penulis menyusun sistematika sebagai berikut.

### **BAB I. PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan objek penelitian, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan serta sistematika penulisan.

### **BAB II. TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini menguraikan landasan teori yang digunakan sebagai dasar dari analisis penelitian, penelitian terdahulu, dan kerangka penelitian teoritis.

### **BAB III. METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini menguraikan jenis penelitian dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis.

### **BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menguraikan hasil penelitian dan analisis mengenai pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Maruki Internasional Indonesia.

### **BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini menguraikan simpulan dari hasil penelitian dan saran-saran yang dapat dijadikan pertimbangan bagi perusahaan.