

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu faktor penting guna keberlangsungan dan berlanjainya baiknya perusahaan yaitu bagaimana produktivitas perusahaan. Karyawan memainkan peran penting dalam produktivitas perusahaan agar berkembang dan bertahan. Para pekerja harus mempunyai kapabilitas untuk menunaikan semua pekerjaan dan tanggung jawab yang telah diberikan oleh organisasi. Produktivitas dapat mencerminkan kesuksesan atau kegagalan dalam mencapai efisiensi dan efektivitas kinerja dalam aset sumber daya organisasi. Kinerja menurut Haang et al (2020) yang disimpulkan dari para ahli ialah output kerja, baik dari segi mutu atau kualitas yang didapat dari pemahaman mengenai visi dan misi serta jobdesk dan tugas yang telah dipercayakan entitas pada karyawannya yang sudah ditetapkan sesuai dengan standar kinerja karyawan setiap entitas. Makin baik kinerja pegawai alhasil makin gampang dan cepat tercapainya tujuan organisasi, begitu juga sebaliknya bilamana kinerja pegawai kurang atau tak baik, alhasil proses tercapainya tujuan perusahaan dirasa susah digapai atau bahkan tujuan tidak dapat direalisasikan. Kinerja dari perusahaan dapat dikatakan sukses dan unggul dalam proses tercapainya tujuan perusahaan apabila terwujudnya faktor-faktor yang berasal dari dalam seperti budaya yang ada dalam perusahaan sejalan dengan kapabilitas atau keahlian karyawan dalam menyelesaikan jobdesk dan tanggung jawab yang dipercayakan sehingga output yang dihasilkan berkualitas.

Menurut Susanto (1997) budaya kerja merupakan nilai yang dijadikan garis panduan bagi semua tenaga kerja untuk menghadapi suatu masalah yang bersumber dari eksternal perusahaan dan upaya penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan alhasil SDM pada perusahaan dapat paham atas skor yang ada dan mengerti seharusnya ia melangkah tugasnya. Budaya kerja di suatu perusahaan diidentifikasi dengan adanya kesamaan langkah-langkah dalam bersikap atau bertindak dari seluruh karyawan perusahaan dan juga adanya iklim organisasi yang merupakan terjadinya keterlibatan yang sangat punya pengaruh bagi personal dengan lingkungan baik fisik juga sosial. Cara umum, rutinitas dan tradisi dalam menyikapi segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan ialah keluaran atau dampak budaya yang sudah diterapkan sebelumnya (Marliani, 2017).

Salah satu budaya kerja yang kerap diaplikasikan dalam entitas yaitu budaya *kaizen*. Kebudayaan Kaizen adalah kebudayaan asal Jepang yang mempunyai makna kenaikan dan perbaikan yang berkelanjutan yang melibatkan manajemen serta seluruh pekerja perusahaan dengan membentuk pola berpikir yang tidak hanya fokus pada hasil tetapi pada langkah-langkah dan sistem manajemen yang mendukung serta menghargai upaya karyawan demi kesempurnaan. (Nurma et al., 2017). *Kaizen* dikenalkan untuk pertama kalinya oleh Taichi Ohno. Dalam penerapan budaya *kaizen* terdapat konsep gerakan 5S (*Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu dan Shitsuke*) yang jadi dasar bagi sikap mental setiap individu karyawan untuk menerapkan perbaikan dan juga membangun kesadaran kualitas yang positif. (Ramadhan et al., 2014).

PT. Arista Pratama Jaya ialah contoh entitas swasta yang mengalami pertumbuhan pesat. Fokus primer bisnis perusahaan ini terletak pada layanan kontraktual dan mengelola sektor pekerjaan mekanik dan elektrik, seperti pemasangan sistem udara, pipa, pemadam kebakaran, dan pekerjaan kelistrikan dan elektronik. Dalam menjalankan kegiatannya, perusahaan ini melakukan transaksi berdasar atas tender yang mereka menangkan atau secara langsung ditunjuk oleh pemilik proyek untuk melaksanakan pemasangan mekanik dan elektrik di bangunan. Berkat pengalaman bertahun-tahun yang telah dimiliki, portofolio proyek perusahaan telah berkembang dari bangunan komersial sederhana menjadi perusahaan yang besar di Indonesia. Meskipun begitu, nilai-nilai inti perusahaan tetap tidak berubah. PT. Arista Pratama Jaya berkomitmen untuk memberikan solusi yang dapat diandalkan dan dapat dipercaya kepada klien dalam instalasi dan penyelesaian setiap proyek dengan integritas dan kejujuran yang tinggi. Hal ini telah mendukung kesuksesan banyak klien dalam setiap proyek yang kami lakukan. Salah satu proyek yang dikerjakan yaitu proyek Southgate Apartment.

Gambar 1 Southgate Apartment



Sumber : web resmi southgate

Gambar 2 AEON Mall



Sumber : web resmi Southgate

Southgate Apartment merupakan sebuah hunian vertikal modern yang terletak di kawasan strategis TB Simatupang, Jakarta Selatan. Apartemen ini menawarkan konsep "Green Living" yang unik, dimana 60% area kawasannya dihiasi oleh ruang hijau yang asri dan rindang. Hal ini menjadikan Southgate Apartment sebagai sebuah oasis di tengah hiruk pikuk Ibukota, memberikan ketenangan dan kesegaran bagi para penghuninya.

Menurut Osada (2004) menyatakan bahwasanya 5S bisa dianggap jadi inisiatif yang timbul dari keputusan bulat untuk melakukan klasifikasi di tempat kerja, menyusun, membersihkan, menjaga kondisi yang stabil dan memelihara kebiasaan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan efektif. Konsep dasar dari 5S melibatkan transformasi sikap dengan menjalankan pengaturan, kerapian, dan disiplin di lingkungan kerja. Prinsip *Seiri* mengacu pada pemisahan barang yang dibutuhkan dari yang tak diperlukan, dengan menghilangkan yang tak diperlukan tersebut secara singkat. *Seiton* secara harafiah berarti menyusun benda dengan terstruktur dan teratur. *Seiso* menekankan pada kebersihan dengan menjaga keteraturan dan kebersihan melalui proses pembersihan dasar. *Seiketsu*

merupakan upaya berkelanjutan untuk mempertahankan prinsip 3S sebelumnya. Dan *Shitsuke* ialah cara guna memberi motivasi seseorang agar secara terus menerus melibatkan diri dalam kegiatan perawatan, aktivitas perbaikan dan membiasakan diri untuk menaati peraturan(Jimantoro, 2016).

Penerepan 5S pada proyek yaitu *Seiri* dengan melibatkan setiap individu yang terlibat di lokasi kerja untuk menyatakan material, perlengkapan, dan SDM yang dibutuhkan untuk pekerjaan tersebut. *Seiton* dengan menata bahan, mesin, peralatan, alat kerja sedemikian rupa sehingga mudah dijangkau sehingga meningkatkan peluang efisiensi kerja. *Seiso* yaitu dengan lokasi dapat dibersihkan dari sampah, puing-puing, puing-puing, lumpur, genangan air atau bahan kimia. *Seiketsu* dilaksanakan dengan menjaga konsistensi ringkas, rapi dan bersih yang sudah dilaksanakan. Dan *Shitsuke* dengan penanaman sikap dan perilaku baik untuk setiap karyawan(Tranh, 2016).

Menurut penelitian terdahulu Nurhadi (2022) mencerminkan bahwasanyasnya muncul pengaruh positif dan signifikan mengenai budaya *Kaizen* terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Lestari (2018) menyatakan bahwasanya secara parsial dan simultan budaya *kaizen* mencerminkan tidak adanya pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasar atas dari uraian femomena tersebut, menjadikan penulis menginginkan adanya kajian dengan berjudul "**Pengaruh Budaya Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arista Pratama Jaya Jakarta**"

B. Perumusan Masalah

Sesuai dengan fenomena yang sudah dijabarkan, peneliti dapat menyusun rumusan masalah, yakni:

1. Bagaimana deskripsi *Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu dan Shitsuke* berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Arista Pratama Jaya Jakarta?
2. Apakah *Seiri* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Arista Pratama Jaya Jakarta?
3. Apakah *Seiton* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Arista Pratama Jaya Jakarta?
4. Apakah *Seiso* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Arista Pratama Jaya Jakarta?
5. Apakah *Seiketsu* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Arista Pratama Jaya Jakarta?
6. Apakah *Shitsuke* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Arista Pratama Jaya Jakarta?
7. Apakah *Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu dan Shitsuke* berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Arista Pratama Jaya Jakarta?
8. Manakah dari *Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu dan Shitsuke* yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Arista Pratama Jaya Jakarta?

C. Tujuan Penelitian

Dari masalah-masalah yang sudah dirumuskan dapat ditarik tujuan penelitian, yakni:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis deskripsi *Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu dan Shitsuke* berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Arista Pratama Jaya Jakarta.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Seiri* terhadap kinerja karyawan PT. Arista Pratama Jaya Jakarta.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Seiton* terhadap kinerja karyawan PT. Arista Pratama Jaya Jakarta.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Seiso* terhadap kinerja karyawan PT. Arista Pratama Jaya Jakarta.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Seiketsu* terhadap kinerja karyawan PT. Arista Pratama Jaya Jakarta.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Shitsuke* terhadap kinerja karyawan PT. Arista Pratama Jaya Jakarta.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu dan Shitsuke* secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Arista Pratama Jaya Jakarta.
8. Untuk mengetahui dan menganalisis manakah yang paling dominan dari *Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu dan Shitsuke* terhadap kinerja karyawan pada PT. Arista Pratama Jaya Jakarta.

D. Kegunaan Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan mempunyai kegunaan secara langsung dan tidak langsung sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya pemahaman mengenai budaya *kaizen* serta pembaca dapat

mengetahui pengaruh budaya *kaizen* terhadap kinerja karyawan pada PT. Arista Pratama Jaya Jakarta.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi perusahaan

Agar dapat memberikan masukan dan pemahaman mengenai budaya *kaizen* agar kinerja karyawan meningkat dan produktivitas perusahaan dapat stabil atau bahkan meningkat.

b. Bagi akademik

Agar dapat menambah referensi, bahan bacaan dan pertimbangan topik bagi pembaca atau peneliti selanjutnya khususnya mengenai budaya *kaizen* dan kinerja karyawan.