

BAB 1

PENDAHULUAN

I.I Latar Belakang Penelitian

Dalam persaingan bisnis makin banyak yang berusaha untuk bersaing, menuntut para pelaku usaha untuk terus melakukan perbaikan dan peningkatan kualitas perusahaan masing-masing, baik peningkatan dari segi pelayanan terhadap konsumen agar konsumen tetap bertahan, maupun dalam perusahaan yang bergerak di bidang barang maupun jasa, untuk senantiasa mengembangkan produknya dengan berbagai cara yang kreatif dan inovatif. Ada beberapa pelaku dalam konsep manajemen pelaku bisnis, salah satunya TQM. Perusahaan harus lebih produktif dalam mengelola produk yang dihasilkan, Keunggulan daya saing yang dapat diciptakan oleh bidang produksi adalah menghasilkan produk dengan mutu yang baik dan produktivitas yang tinggi. Menurut (Simanjuntak, 2011:141) produktivitas kerja adalah Suatu tolak ukur pencapaian hasil usaha dengan membandingkan nilai hasil yang dicapai dan nilai semua bahan dan upaya yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut. Dalam teori tersebut dapat diartikan bahwa produktivitas kerja tentunya memiliki perbandingan di dalam suatu organisasi tersebut. Akan tetapi dalam proses produktivitas kerja masih terdapat kesalahan dalam alur produksinya, masih terdapat produk yang mengalami defect akibat ada pecahnya produk dalam menempatkan produk yang tidak sesuai pada tempatnya.

Dalam memperbaiki alur proses produksi yaitu dengan menerapkan budaya kaizen. Kaizen merupakan upaya memperbaiki secara berulang-ulang pada sebuah proses. Input dari kaizen yaitu penerapan dari budaya jepang dengan memenuhi kebutuhan yang kreatif sedangkan output Kaizen yaitu alat dan penerapan metode untuk memperbaiki aktifitas suatu perusahaan. Dalam budaya kaizen tentunya sangat bermanfaat dalam semua perusahaan secara perlahan, sehingga mampu membuat kemajuan yang bernilai. Kaizen terkait dengan produktivitas, kualitas, alur proses

produksi, budaya kerja yang dilakukan dengan berulang-ulang. Penerapan kaizen sangat menguntungkan bagi setiap perusahaan dikarenakan tiap tahap dalam pelaksanaan produksinya pun akan terarahkan menjadi lebih baik dari sebelumnya.

Secara umum PT Nusa Indah Jaya Utama sudah menerapkan budaya kaizen untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Namun pada kenyataannya proses kerja di PT Nusa Indah Jaya Utama belum maksimal dan belum sepenuhnya dapat berjalan sesuai dengan perencanaan. Hal ini dapat dilihat dari aktivitas perusahaan bahwa dalam pelaksanaan kerja ada sebagian karyawan yang tidak bertanggung jawab melakukan kesalahan maka terjadinya produk defect, dengan adanya produk defect yang terjadi karena adanya kesalahan kerja cukup berisiko yang dapat menyebabkan bengkaknya biaya/kerugian pada suatu perusahaan. Oleh karena itu peneliti layak memberikan koreksi dan perbaikan atas kesalahan kerja yang dilakukan karyawan misalnya dengan cara memisahkan produk defect dengan produk bagus dengan ditempatkan tempat yang berbeda, produk defect tersebut ditaro di gudang suplay finishing, serta dihitung jumlah produk yang mengalami defect tersebut.

Berdasarkan data yang telah ditetapkan dibagian produksi PT Nusa Indah Jaya Utama yaitu produksi selama tahun 2021 yang berupa data jumlah produksi yang mengalami defect sebagai berikut :

Tabel 1.1

Data jumlah produk defect pada PT Nusa Indah Jaya Utama

No	Bulan	Jumlah Barang Produksi	Jumlah Produk Defect	Actual	Presentase Gagal (10%)
1	January	3000	358	2642	12%
2	Febuari	2500	331	2169	13%
3	Maret	3500	303	3197	9%
4	April	2700	393	2307	15%
5	Mei	3400	131	3269	4%
6	Juni	2600	195	2405	8%
7	Juli	2800	310	2490	11%

No	Bulan	Jumlah Barang Produksi	Jumlah Barang Defect	Actual	Presentasi Gagal (10%)
8	Agustus	3000	281	2719	9%
9	September	3400	437	2963	13%
10	Oktober	3500	498	3002	14%
11	November	2100	509	1591	24%
12	Desember	2200	454	1746	21%
total		34700	4200	30500	

Sumber : PT Nusa Indah Jaya Utama (2021).

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan pada bulan Januari dari 3000 pcs, terdapat 12% kegagalan produk, Selanjutnya yang terbesar terdapat bulan November yaitu dari 2100 pcs produksi jumlah reject tercapai 24% dan pada Desember terdapat reject 21%. Sedangkan kepala produksi menentukan jumlah maksimal presentase tertinggi yaitu sebanyak 10%. Sehingga dapat disimpulkan pada PT Nusa Indah Jaya Utama tahun 2021 dalam kondisi produk yang mengalami *defect* tersebut mengindikasikan bahwa faktor tenaga manusia belum mampu secara maksimal. Akibat kesalahan proses kerja yang disebabkan oleh karyawan yang belum mampu mencapai aturan budaya *kaizen* di perusahaan yang baik, maka terjadilah produk *defect*. Defect bertambah tinggi, karyawan belum paham mengenai praktik TQM dengan baik, seperti kepemimpinan dan komitmen terhadap kualitas produk.

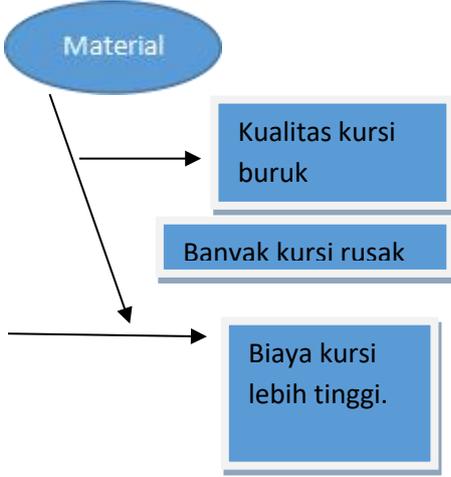
Banyaknya produk yang mengalami kegagalan juga disebabkan karyawan tidak percaya pada diri sendiri apa yang telah dikerjakan. Apabila karyawan memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan apa yang dilakukannya, tentunya karyawan akan fokus pada pekerjaan yang dilakukan. Mempunyai pandangan kedepan lebih teliti lagi, supaya tidak terjadinya kegagalan produk.

Faktor yang mempengaruhi produktivas adalah Seiri, Menurut Maryati (2014:131) mendefinisikan budaya kerja seiri merupakan kegiatan pemilahan berkas yang ada dikantor untuk menentukan mana berkas yang masih dipakai dengan berkas sampah yang sudah tidak dipakai lagi. Dari teori tersebut dapat diartikan bahwa budaya kerja Seiri bermanfaat untuk merapihkan berkas yang sudah tidak dipakai lagi agar tidak menumpuk di gudang. Akan tetapi dikarenakan penerapan Seiri belum dijalankan dengan sepenuhnya baik, maka terdapat permasalahan ketika karyawan kurang tanggap ketika menyusun

barang-barang peralatan. Hasil penelitian yang berhubungan dengan pengaruh variabel seiri terhadap produktivitas kerja karyawan adalah hasil penelitian menurut Agus Supriyanto (2014) bahwa seiri mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Berikut rekapitan data permasalahan pada tabel 1.2 akibat terdapat kesalahan dalam penyusunan barang peralatan.

Tabel 1.2

Data permasalahan biaya barang-barang peralatan

<p style="text-align: center;">Analisa Masalah Kaizen</p> <p>Step 1. Point penyebab terjadinya masalah :</p> <p>(1) Ditemukan kursi yang sudah rusak dari kantin non staff perusahaan PT NIJU (2) Kursi tersebut harus cepat diganti demi safety(3) Ditemukan sebanyak 42 pcs kursi yang rusak(4) Kursi yang sudah rusak, langsung diganti dengan yang baru sehingga munculah permasalahan biaya pengadaan.</p>	<p>Step 3. Sebelum Perbaikan</p> <p>Cost : Boros. Beli kursi baru @ Rp. 250.000.</p>  <p>Delivery : Makan waktu Pengiriman (30hari).Environment : Kursi yang lama menjadi sampah.</p>
<p>Step 2. Identifikasi Penyebab Masalah Kaizen :</p>  <pre> graph TD Material([Material]) --> Kualitas[Kualitas kursi buruk] Material --> Banvak[Banvak kursi rusak] Material --> Biaya[Biaya kursi lebih tinggi.] </pre>	<p>Step 4. Setelah Perbaikan.</p> <p>Cost : Rp 10.500.000 untuk 42 pcs</p>  <p>Delivery : Waktu Pengiriman (7hari)</p> <p>Cost Efficiency</p> <p>Kursi rusak ada 42 pcs</p> <p>Beli kursi baru : Rp. 250.000 x 42 pcs = Rp 10.500.000</p>

Sumber : PT Nusa Indah Jaya Utama (2021).

Berdasarkan tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa penyebab terjadinya masalah Seiri juga terdapat kursi yang sudah patah dan robek dikarenakan salah menyusun pada penempatan kursi tersebut, akibatnya kursi yang sudah rusak dan robek tersebut di ganti baru, yang mengakibatkan munculnya permasalahan pemborosan sebesar Rp. 10.500.000 . Pada biaya penanganan. Perusahaan sudah menerapkan variabel seiri akan tetapi terdapat problem pada saat salah dalam penempatan barang tersebut. Dilihat dari kesalahan tersebut akibat nya kursi yang sudah tidak penting lagi digunakan, menjadi sampah dan menumpuk di gudang. Dikarenakan terdapat barang yang sudah tidak laku karena defect akhirnya barang tersebut dibuang dan mengakibatkan penumpukan pada gudang perusahaan. Akibatnya dalam kelompok TQM kurang memperhatikan tentang kualitas suatu produk.

Selanjutnya faktor yang menyebabkan produktivitas adalah Seiton. Menurut Maryati (2014:132) budaya kerja seiton yaitu kegiatan penentuan tata letak agar semuanya tertata rapi yang terutama adalah mudah untuk menemukan kembali jika diperlukan. Dari teori tersebut dapat diartikan bahwa Seiton sangat bermanfaat merapihkan serta menyusun benda dengan teratur, sera juga mengenali benda dengan menggunakan label sehingga setiap orang dengan mudah menemukannya tanpa membuang waktu. Akan tetapi terdapat permasalahan ketika masih ditemukan berkas-berkas di kantor yang tidak sesuai pada tempatnya. Akibatnya barang tersebut juga tidak sesuai pada urutannya . Seharusnya karyawan mempunyai kesadaran masing-masing, ketika barang yang sudah selesai digunakan , di kembalikan sesuai posisinya. Gambar data permasalahan pada tabel 1.3 akibat tidak menyusun berkas yang tidak sesuai pada tempatnya terdapat di lampiran 18 .

Dari Gambar yang dilampirkan berikut terdapat berkas yang berantakan dan tidak disimpan kembali di lemari berkas sesuai urutannya. Hal ini berdampak buruk mengakibatkan kehilangan berkas yang telah digunakan pada saat ingin digunakan kembali. Hal ini terkait dengan Hasil penelitian yang berhubungan dengan pengaruh variabel seiton terhadap produktivas kerja karyawan yang dilakukan menurut Sanchez dkk, (2015) yang berjudul “ *Impact of 5S on quality productivity, and organizational climate – Two*

analysis cases”, menyimpulkan adanya hubungan positif antara Factor study dan implementasi 5S.

Selanjutnya faktor yang menyebabkan produktivitas adalah Seiso. Menurut Maryati (2014:132) mengatakan bahwa seiso bertujuan untuk menjaga kebersihan dan keindahan lingkungan kerja, sehingga dapat terciptanya kenyamanan pada saat bekerja. Dari teori tersebut dapat diartikan bahwa budaya seiso sangat penting untuk menjaga kebersihan di sekitar area lingkungan kerja. Akan tetapi terdapat permasalahan ketika pihak perusahaan kurang memberi peringatan kepada karyawan bahwa kebersihan di sekitar area kerja di perusahaan kurang terjaga, tentunya menimbulkan efek kurang nyaman ketika bekerja. Akibatnya terdapat banyak sampah di setiap tahunnya Berikut grafik pada tabel 1.4 mengenai permasalahan Seiso yaitu volume sampah di perusahaan PT Nusa Indah Jaya Utama.

Tabel 1.4

Data grafik Timbulan sampah



Sumber : PT Nusa Indah Jaya Utama (2021).

Dilihat dari grafik diatas,kantin merupakan sumber penghasil sampah terbesar yaitu 48,46kg/hari. Dan sumber penghasil sampah terkecil yaitu taman/jalan sebesar 12,21kg/hari. Dapat disimpulkan berdampak buruk bagi perusahaan. Hal ini terkait dengan hasil penelitian yang berhubungan dengan pengaruh variabel Seiso terhadap produktivitas kerja karyawan yang dilakukan menurut Hudori (2013) menjelaskan bahwa penerapan prinsip 5S

(*Seiri, seiton, seiso, seiketsu, shitsuke*) di gudang zat kimia, membuat gudang menjadi tampak lebih memenuhi standar secara umum dalam kerapian dan kenyamanan karena prinsip 5S merupakan kegiatan yang pada dasarnya mendapatkan suatu kondisi yang lebih baik dari sebelumnya.

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah *Seiketsu*. Menurut Maryati (2014:133) menyatakan bahwa budaya kerja *seiketsu* merupakan penetapan standar penataan agar bisa dipahami dan dilaksanakan oleh setiap orang dengan cara yang sama. Dari teori tersebut dapat disimpulkan bahwa *seiketsu* adalah merawat tempat kerja yang sudah menjadi baik dapat selalu terjaga. Contohnya seperti dalam menjaga tempat kerja agar bersih tanpa segala kotoran dan bau yang berserakan. Akan tetapi dikarenakan penerapan *Seiketsu* belum dijalankan dengan baik, maka terjadi permasalahan ketika karyawan kurang menaati peraturan rambu-rambu petunjuk demi keselamatan para pekerja, dan juga kurang lengkapnya atribut kerja. Permasalahan dihadapi juga ketika karyawan tidak mematuhi peraturan seperti peminjaman barang yang tidak dikembalikan ketempat semula akibatnya terdapat barang yang hilang pada tahun 2021. Berikut data pada tabel 1.5 mengenai permasalahan *seiketsu* yaitu barang yang hilang di perusahaan PT Nusa Indah Jaya Utama.

Tabel 1.5
Laporan Barang Hilang
Periode Tahun 2021

No	Nama Barang	Jumlah Barang	Harga Jual
1	Capittal Letters Stamp	26	78.000
2	Numbers Stamp	10	65.000
3	Hologram Foil Hot Stamping	4	80.000
4	Date Stamp	3	195.000
Total		40	Rp.418.000.-

Sumber : PT Nusa Indah Jaya Utama (2021).

Berdasarkan data diatas pada tabel 1.5, dapat diketahui total barang yang hilang pada tahun 2021 sejumlah 40 pcs dengan total kerugian Rp. 418.000. Dapat disimpulkan dari permasalahan seiketsu di perusahaan PT Nusa Indah Jaya Utama. Terdapat kelalaian para karyawan di perusahaan yang megakibatkan kerugian. Hal ini perlu diberi peringatan kepada para karyawan agar tidak terulang kembali. Hal ini terkait dengan hasil penelitian yang berhubungan dengan pengaruh variabel Seiketsu terhadap produktivitas kerja karyawan yang dilakukan menurut “Muhamad Herman Indrajaya Aziz Fathoni” Maria Magdalena Minarsih (2016) menyimpulkan bahwa variabel Seiketsu terhadap produktivas kerja karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya faktor yang menyebabkan produktivitas adalah Shitsuke. Menurut Maryati (2014:133) budaya shitsuke yaitu menjalankan sesuatu aktivitas dalam kantor dengan benar sebagai kebiasaan. Dari teori tersebut dapat disimpulkan bahwa shitsuke adalah adat kebiasaan yang baik agar karyawan akan sadar betapa pentingnya penerapan budaya kerja dari shitsuke tersebut. Dan apabila di biasakan hingga seterusnya, perusahaan akan rmendapat keuntungan yang lebih baik lagi. Contohnya seperti karyawan harus menaati aturan kerja di perusahaan, agar dalam menjalankan shitsuke tersebut dapat berjalan dengan semestinya. Namun terdapat permasalahan ketika beberapa karyawan tidak menaati peraturan kerja akibatnya terjadilah kecelakaan kerja. Berikut pada data tabel 1.6.

Tabel 1.6
Data kecelakaan kerja

Bulan	Jumlah Karyawan	Meninggal	Cacat total	Cacat Sebagian	Cacat fungsi	Jumlah
Januari	167	3	-	4	-	4
Febuari	167	1	-	9	1	10
Maret	167	-	1	2	2	5
April	167	1	2	10	2	15
Mei	167	-	-	3	1	4
Bulan	Jumlah	Meninggal	Cacat	Cacat	Cacat	Jumlah

	Karyawan		total	sebagian	Fungsi	
Juni	167	-	1	4	3	8
July	167	-	-	6	1	7
Agustus	167	-	-	11	2	13
September	167	-	-	3	-	3
Oktober	167	-	1	2	-	3
November	167	-	-	8	4	12
Desember	167	-	2	12	-	14

Sumber : PT Nusa Indah Jaya Utama (2021).

Dilihat pada tabel 1.6 diatas menyatakan bahwa pada bulan April, angka jumlah data kecelakaan kerja terbanyak sebesar 15 orang. Dapat disimpulkan bahwa karyawan kurang disiplin dalam menaati aturan kerja, dikarenakan tidak memakai atribut kerja yang kurang lengkap. Hal ini terkait dengan hasil penelitian yang berhubungan dengan pengaruh variabel Shitsuke terhadap produktivitas kerja karyawan yang dilakukan menurut Purwanto (2019) menjelaskan bahwa dilihat secara silmutan dalam 5S mempengaruhi produksi dengan proporsinya sebesar 46% sedangkan sisanya sebesar 54%. Dibutuhkan hubungan kerja yang dapat memberikan suasana harmonis, mengetahui tingkat akan pentingnya dalam menjalankan masing-masing tugas.

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian penerapan budaya kaizen 5S pada perusahaan PT Nusa Indah Jaya Utama. Penulis mengambil objek pada PT Nusa Indah Jaya Utama. Untuk mengukur sejauh mana pengaruh penerapan budaya kaizen terhadap produktifitas kerja karyawan pada perusahaan PT NIJU, penulis mengambil objek pada PT Nusa Indah Jaya Utama, oleh sebab itu penulis tertarik untuk menggali lebih dalam lagi tentang objek yang diteliti, sehingga mengambil judul “Pengaruh Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu dan Shitsuke dalam budaya Kaizen terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka dapat disimpulkan perumusan masalah dalam peneliti ini, sebagai berikut :

1. Apakah Seiri dalam budaya kaizen berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Nusa Indah Jaya Utama ?
2. Apakah Seiton dalam budaya kaizen berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan PT Nusa Indah Jaya Utama ?
3. Apakah Seiso dalam budaya kaizen berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan PT Nusa Indah Jaya Utama ?
4. Apakah Seiketsu (Rawat) dalam budaya kaizen berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan PT Nusa Indah Jaya Utama ?
5. Apakah Shitsuke (Rajin) dalam budaya kaizen berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan PT Nusa Indah Jaya Utama ?

1.3 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1.3.1 Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui tanggapan karyawan mengenai, 5S berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan PT Nusa Indah Jaya Utama.
2. Untuk mengetahui variabel independen antara Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke manakah yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Nusa Indah Jaya Utama.

1.3.2 Manfaat penelitian

1. Bagi peneliti
 - a. Memenuhi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi di Universitas Islam 45 (UNISMA) Bekasi , fakultas ekonomi jurusan manajemen
 - b. Menambah dan Meningkatkan pengetahuan tentang Pengaruh Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke dalam Budaya Kaizen terhadap Produktivitas kerja karyawan
2. Bagi Akademisi
 - a. Diharapkan dapat bermanfaat dan menjadi bahan masukan untuk mengembangkan pengetahuan mengenai Tanggapan Karyawan

- pada Pengaruh Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke dalam Budaya Kaizen terhadap Produktivitas kerja karyawan
- b. Diharapkan semoga dapat menjadi alat bantu atas pertimbangan dalam melakukan penelitian selanjutnya.
3. Bagi Perusahaan PT Nusa Indah Jaya Utama
 - a. Diharapkan dapat memberi informasi dan manfaat sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam Tanggapan Karyawan pada Pengaruh Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke dalam Budaya Kaizen terhadap Produktivitas kerja karyawan
 - b. Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam Tanggapan Karyawan pada Pengaruh Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke dalam Budaya Kaizen terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

1.4 RUANG LINGKUP ATAU PEMBatasan MASALAH

Dalam menjawab tujuan penelitian, peneliti membatasi ruang lingkup masalah yaitu sebagai berikut :

1. Objek yang diteliti difokuskan pada produksi di PT Nusa Indah Jaya Utama
2. Variabel yang diteliti adalah Pengaruh budaya kaizen 5S terhadap Produktivitas kerja Karyawan.
3. Peneliti ditujukan untuk mengetahui Tanggapan Karyawan pada Pengaruh Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke dalam Budaya Kaizen terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
- 4.

1.5 Sistematika Pelaporan

Hasil dan pembahasan atas masalah penelitian akan dituangkan ke dalam sistematika pelaporan. Sistematika pelaporan hasil penelitian disusun terinci dalam 5 (lima) bab dan sub bab sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Berdasarkan terkait latar belakang, rumusan masalah, tujuan serta manfaat penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Berdasarkan uraian tentang landasan-landasan teori dari para ahli serta penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini. Selain itu juga terdapat kerangka pemikiran dan hipotesis dari penelitian yang dilakukan.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Berdasarkan uraian terkait ruang lingkup penelitian, metode penentuan sampel, metode pengumpulan data serta metode analisis data yang akan dilakukan dalam penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan uraian tentang pengujian dan analisis dari hasil temuan yang di dapat selama penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian mengenai kesimpulan yang di dapat dari hasil penelitian yang telah dilakukan serta saran yang bermanfaat bagi penelitian selanjutnya.