

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan yang semakin tinggi membuat perusahaan harus mampu menciptakan sesuatu yang berbeda dari pesaingnya, adanya perbedaan tersebut membuat suatu perusahaan harus memiliki keunggulan yang lebih dibandingkan dengan perusahaan lain. Semua komponen dalam perusahaan harus melakukan kerja keras untuk menciptakan sesuatu yang berbeda dan unggul. Salah satu hal yang membedakan antara perusahaan satu dengan yang lainnya yaitu adanya budaya kerja. Budaya kerja di setiap perusahaan itu melekat pada setiap anggota karyawan sehingga menjadikan salah satu ciri dari suatu perusahaan tersebut.

Dalam suatu perusahaan memiliki individu-individu yang berbeda, setiap karyawan mempunyai pola pikir dan kepribadiannya sendiri di dalam suatu perusahaan, sedangkan sebuah perusahaan juga memiliki sistem kerja yang menuntut para karyawannya untuk bisa mengikuti pola kerja tersebut. Dengan ini dapat dilihat bahwa pentingnya budaya kerja yang kuat dalam satu perusahaan sebagai pengikat atau pemersatu para karyawan untuk mencapai satu tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Internalisasi budaya kerja merupakan suatu aspek terpenting dalam menanamkan nilai-nilai budaya kerja.

Budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup dengan nilai-nilai menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercerminkan dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja (Rahmi, 2020)

Budaya kerja sangat berperan penting dan dipercaya untuk menetapkan praktik manajemennya. Semua sumber daya manusia harus dapat memahami budaya kerja pada tempat kerjanya dengan benar, karena sangat berkaitan dengan setiap Langkah ataupun pekerjaan yang dilakukan untuk tempat kerja, sehingga pekerjaan apa yang telah dilakukan oleh karyawan merupakan hasil budaya organisasi yang strategis.

Budaya kerja *kaizen* adalah budaya Perusahaan Jepang yang berarti penyempurnaan dan perbaikan berkelanjutan yang melibatkan seluruh anggota

perusahaan dengan menciptakan cara berpikir yang tidak hanya berorientasi pada hasil tetapi pada proses dan sebuah sistem manajemen yang menunjang serta menghargai usaha karyawan demi penyempurnaan. Istilah *kaizen* mencakup pengertian perbaikan yang melibatkan semua orang baik manajer dan karyawan yang melibatkan biaya dalam jumlah yang tidak seberapa. Didalam konsep *kaizen* tersebut, ada salah satu konsep yang penting sebagai implementasinya, yaitu konsep 5S.

1. *Seiri* dalam 5S *Kaizen* adalah memilah. Dalam tahap ini, semua barang dan alat yang tidak diperlukan harus dihapuskan atau disimpan di tempat yang tepat. Dengan cara ini, ruang kerja akan lebih teratur, rapi, dan mudah diakses.
2. *Seiton* adalah menyusun. Setelah barang-barang yang tidak diperlukan telah dihapuskan, barang-barang yang tersisa harus dikelompokkan dan ditempatkan di lokasi yang mudah diakses. Prinsip ini membantu menghindari pemborosan waktu dalam mencari barang-barang yang diperlukan dan memungkinkan pekerja untuk menyelesaikan tugas mereka dengan lebih efisien.
3. *Seiso* adalah membersihkan. Dalam tahap ini, ruang kerja dan peralatan harus dibersihkan secara teratur untuk menjaga kebersihan dan kesehatan pekerja. Prinsip ini juga membantu mencegah kerusakan pada peralatan karena kotoran atau debu.
4. *Seiketsu* adalah menstandarisasi. Setelah tahap sebelumnya, standar kerja harus ditetapkan untuk menjaga kualitas dan efisiensi pekerjaan. Dalam praktiknya, standar kerja bisa berupa prosedur tertulis, panduan, atau instruksi kerja.
5. *Shitsuke* adalah menegakkan. Setelah semua tahap sebelumnya dilakukan, prinsip-prinsip 5S harus dipraktikkan secara terus-menerus. Ini dapat dilakukan dengan cara melibatkan semua anggota tim dan melakukan pengawasan berkala untuk memastikan bahwa standar kerja yang telah ditetapkan dipatuhi.

5S adalah teknik yang digunakan di Perusahaan Jepang untuk meningkatkan produktivitas manusia yang terdiri dari beberapa tahap untuk mengatur kondisi tempat kerja yang berdampak langsung terhadap peningkatan kualitas, efisiensi, mempercepat penyelesaian tugas sebelum jatuh tempo, mengurangi pemborosan,

efektivitas, produktivitas, dan keselamatan kerja dengan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan menyenangkan.

PT. Dekatama Centra merupakan salah satu contoh perusahaan yang bergerak dalam industri manufaktur pakaian jadi yang berlokasi di Jl. Gempol No. 8 RT 03, RW 06, Cipadung Wetan, Panyileukan, Bandung. PT Dekatama Centra memproduksi pakaian jadi dengan pemesanan 90% *uniform* dan 10% retail dengan pemasaran atau pengiriman dalam negeri. Untuk dapat memenuhi permintaan konsumen dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, perusahaan harus meningkatkan kualitas dari budaya kerja yang diterapkan. Hal ini bertujuan agar perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi pekerjanya, sehingga pada akhirnya tingkat produktivitas dan kualitas dari produk dapat meningkat dan perusahaan mampu dapat menghasilkan keuntungan yang sebesar-besarnya. Namun dalam pemenuhan upaya tersebut sering kali perusahaan terkendala dengan beraneka macam kendala, salah satunya yaitu produktivitas yang tidak mencapai target yang ditentukan.

Sesuai dengan hasil observasi yang di dapat dari perusahaan selama dua minggu, didapat hampir setiap harinya pada lingkungan kerja bagian *cutting* tidak sesuai yang telah ditentukan oleh perusahaan. Terdapat banyak barang yang tidak diperlukan berserakan, sampah perca sisa potong yang menumpuk, tidak ada tempat khusus untuk menyimpan barang yang tidak diperlukan, kesulitan dalam mencari barang. Kebiasaan kerja karyawan ini tidak sesuai dengan tanggung jawab karyawan tersebut yang berujung dengan pekerjaan tidak selesai sesuai dengan yang ditentukan serta lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan yang ditentukan. Hal tersebut mempengaruhi hasil kinerja yang seharusnya diselesaikan oleh karyawan.

Rendahnya kinerja karyawan tercermin dari hasil kerja dan kualitas hasil kerja yang diselesaikan karyawan belum sesuai dengan harapan perusahaan. PT. Dekatama Centra berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan yang dilakukan melalui pengontrolan lapangan oleh para kepala bagian dibantu dengan *leader*. Lingkungan kerja disusun berdasarkan ketentuan perusahaan dan untuk pemantauan di lapangannya akan dilakukan oleh kepada bagian masing-masing.

Masalah yang terjadi pada PT. Dekatama Centra tersebut merupakan bagian dari syarat penting yang berasal dari budaya *kaizen* sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Budaya *kaizen* adalah perbaikan yang dilakukan secara terus-

menerus agar dapat menjadi lebih baik untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Keinginan tersebut dapat tercapai dengan kinerja yang tinggi dan disinilah budaya kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Budaya kerja dapat memberikan motivasi yang luar biasa bagi karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya dan memperoleh prestasi yang gemilang.

Alasan-alasan tersebutlah yang menjadi dasar kuat bagi penulis untuk mengkaji penerapan budaya 5S pada kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :

“ANALISIS PENERAPAN 5S PADA BAGIAN *CUTTING* DI PT DEKATAMA CENTRA”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka penulis mengidentifikasi suatu permasalahan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana budaya kerja pada bagian *cutting* di PT Dekatama Centra?
2. Bagaimana analisis penerapan budaya kerja *kaizen* pada bagian *cutting* di PT Dekatama Centra terhadap karyawan?

1.3 Maksud dan Tujuan

Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini sebagai berikut

Maksud:

Penelitian yang ini dilakukan dengan maksud untuk mengetahui dan menganalisis penerapan 5S pada bagian *cutting* di PT Dekatama Centra

Tujuan:

Untuk mengetahui sejauh mana penerapan budaya 5S di bagian *cutting* di PT Dekatama Centra.

1.4 Kerangka Pemikiran

Setiap perusahaan tentunya berupaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang berasa nyaman dan dapat menunjang produktivitas para karyawannya sesuai

dengan standar yang ditetapkan. Akan tetapi dalam pewujudannya hal tersebut sering kali ditemukan beberapa pekerja yang tidak melaksanakan prosedur sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Kebiasaan seperti itulah yang membuat tidak tercapainya target harian atau produktivitas pada bagian *cutting* tidak sesuai ketentuan.

Beberapa perusahaan besar yang berhasil tentu tidak lepas dari proses internalisasi atau penanaman nilai budaya kerja yang menjadi pendukung keberhasilan serta terbentuknya perilaku pada setiap karyawan. Budaya kerja memberikan motivasi kepada karyawan dalam mengeluarkan kemampuan terbaiknya terhadap ada yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan hasil yang terbaik. Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2009:69). Kuantitas disini maksudnya adalah jumlah atau banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan. Dengan melakukan upaya perbaikan menggunakan konsep *kaizen*, perusahaan mengharapkan dapat meningkatkan produktivitas dan secara otomatis meningkatkan kepercayaan konsumen terhadap PT. Dekatama Centra.

Wiratmani (2015), menjelaskan bahwa 5S juga bertujuan untuk menjaga lingkungan kerja tetap aman, bersih, nyaman dan kondusif. Menyatakan bahwa 5S memiliki hubungan yang positif terhadap kualitas dan produktivitas. Apabila metode 5S diterapkan secara benar maka akan diperoleh dampak positif terhadap perusahaan yaitu: setiap orang akan mampu menemukan masalah lebih cepat, setiap orang akan memberikan perhatian dan penekanan pada tahap perencanaan, mendukung cara berpikir yang berorientasi pada proses, setiap orang akan berkonsentrasi pada masalah-masalah yang lebih penting dan mendesak untuk diselesaikan, setiap orang akan berpartisipasi dalam membangun sistem yang baru, meminimalkan potensi terjadinya *Accident* (kecelakaan kerja), *Breakdown* (gangguan kerusakan), *Cost* (biaya), dan *Defect* (produk cacat), meningkatkan efisiensi dan semangat kerja organisasi yang siap mengikuti perubahan sesuai arahan strategi pimpinan.

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis penerapan *Kaizen* pada bagian *cutting* di PT Dekatama Centra. Berdasarkan perumusan masalah dan telaah pustaka

yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis dapat mengemukakan hipotesis yaitu:

“Penerapan 5S oleh karyawan pada bagian *cutting* di PT Dekatama Centra terlaksana dengan baik”

1.5 Metodologi Penelitian

Untuk metodologi penelitian ini akan menguraikan mengenai tahap-tahapan yang akan dilakukan selama penelitian berlangsung secara sistematis. Tahap-tahapan pada metodologi penelitian ini yaitu studi literatur, observasi, pengumpulan data, analisa dan diskusi, penerapan, dan kesimpulan dan saran.

1. Identifikasi Masalah

Langkah pertama adalah dengan pengidentifikasian masalah pada budaya kerja yang diterapkan oleh PT Dekatama Centra.

2. Studi Literatur

Studi literatur yaitu dengan pengumpulan data dan teori-teori dari buku, jurnal ataupun penelitian yang sudah dilakukan dan berkaitan dengan penerapan metode tersebut

3. Penelitian dan Pengumpulan Data

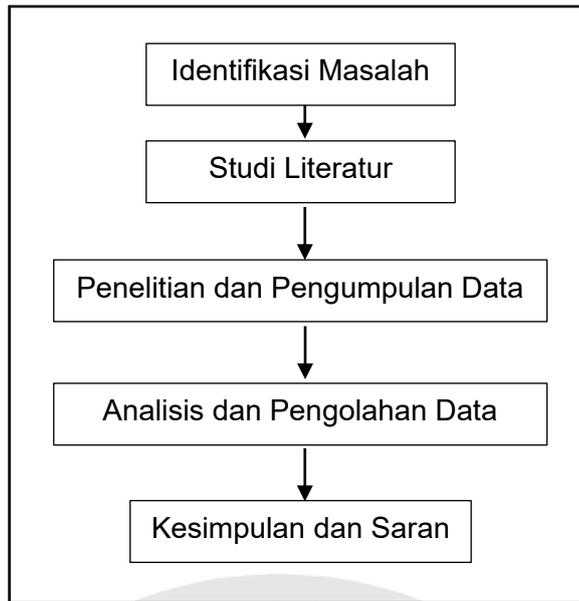
melakukan pengamatan di bagian *cutting*, lalu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan kuesioner kepada karyawan menggunakan lembar kuesioner.

4. Analisis dan Pengolahan Data

Melakukan analisis terhadap faktor permasalahan yang sudah diketahui dengan pengolahan data menggunakan metode deskriptif kuantitatif.

5. Kesimpulan dan Saran

Pengambilan kesimpulan dan saran. Kesimpulan di ambil berdasarkan analisa yang telah dilakukan dan menjawab dari identifikasi masalah penelitian. Saran yang diberikan merupakan masukan dan rekomendasi perbaikan yang diusulkan penulis.



Gambar 1. 1 Diagram alir penelitian

