

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Industri manufaktur tekstil dan garmen merupakan industri manufaktur terbesar ketiga di Indonesia. Industri ini menyumbang sekitar 1,06 persen kontribusi terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) pada tahun 2021. Persaingan pasar global menjadikan industri garmen sebagai salah satu industri strategis nasional yang harus memiliki daya saing yang tinggi. Hal tersebut berpengaruh terhadap tekanan kerja yang ada dalam perusahaan garmen, perusahaan dituntut untuk dapat menghasilkan produk yang berkualitas agar dapat mempertahankan bisnisnya. Produk yang berkualitas dipengaruhi oleh beberapa faktor yang sering dikenal dengan 6M (*Machine, Material, Manpower, Method, Money, Motivation*), tiga dari enam faktor tersebut dipengaruhi oleh budaya kerja perusahaan. Ketiga faktor tersebut ialah *manpower, method, dan motivation*.

Menurut Triguno dalam Ruliyansa (2018 : 83) budaya kerja adalah cara kerja sehari-hari yang bermutu dan selalu mendasari nilai-nilai yang penuh makna, sehingga menjadi motivasi, memberi inspirasi, untuk senantiasa bekerja lebih baik, dan memuaskan bagi masyarakat yang dilayani. Budaya kerja perusahaan memiliki pengaruh yang besar untuk mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat menjalankan fungsinya sebagai unsur dalam sebuah manajemen perusahaan. Budaya kerja perusahaan yang kuat dapat meningkatkan konektivitas karyawan dan menyatukan berbagai komponen organisasi yang memiliki cara pandang berbeda.

Hal lainnya yang memiliki pengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia ialah motivasi sumber daya manusia. Terdapat dua faktor motivasi kerja yakni faktor internal dan eksternal, tetapi hanya faktor internal yang berkaitan dengan budaya kerja. Faktor internal dapat terjadi dikarenakan dorongan kebutuhan hidup atau *passion* yang dimiliki setiap sumber daya manusia. Menurut Bentar, Samsudin, & Norisanti (2019) bahwa penerapan Kaizen dapat meningkatkan kreativitas dan keterlibatan karyawan dalam lingkungan kerja yang berimbas pada peningkatan produktivitas.

Dufadhi Production merupakan Industri Kecil Menengah (IKM) yang memulai bisnisnya pada tahun 2018. Jumlah tenaga kerja yang dimiliki oleh perusahaan ini

hanya sedikit yakni 9 orang, dengan jumlah yang sedikit tenaga kerja juga belum memiliki sifat kedisiplinan yang baik. Selain itu, proses produksi akan berjalan efektif jika lingkungan kerja telah teratur. Selain kedisiplinan tenaga kerja, Dufadhi Production juga membutuhkan *improvement* terhadap keteraturan lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil *interview* awal yang telah dilakukan dengan pemilik Dufadhi Production pada tanggal 23 Maret 2024 di *workshop* Dufadhi Production ditemukan bahwa perusahaan tersebut belum memiliki budaya kerja yang efektif untuk mempersiapkan sumber daya manusia dan lingkungan kerja yang ada, sehingga sering ditemukan pemborosan-pemborosan yang berasal dari kurangnya sikap disiplin tenaga kerja dan penataan lingkungan kerja yang ada. Pada proses *interview* ditemukan beberapa permasalahan di bagian produksi antara lain; ditemukannya banyak *waste movement* yang dilakukan operator, tata letak tempat produksi yang tidak teratur, dan biaya operasional meningkat.

Tindakan yang dibutuhkan untuk dapat mengatasi permasalahan budaya kerja pada Dufadhi Production ialah dengan memperbaiki lingkungan kerja serta sistem kerja karyawan yang rapi, bersih dan terorganisir agar dapat mengurangi permasalahan budaya kerja yang ada. Konsep yang dapat diadaptasi dalam perancangan budaya kerja adalah Kaizen 5S (*Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke*). Konsep Kaizen 5S berguna untuk memperbaiki sikap kerja untuk menciptakan dan memelihara agar tempat kerja menjadi teratur, bersih, aman, dan dapat memperbaiki kinerja untuk menciptakan produk yang berkualitas.

Berdasarkan latar belakang di atas dibuat penelitian yang disajikan dalam bentuk skripsi dengan judul:

**“UPAYA PERANCANGAN DAN PENERAPAN BUDAYA KERJA MENGGUNAKAN KONSEP KAIZEN 5S DI DUFADHI PRODUCTION”.**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka selanjutnya dilakukan identifikasi masalah untuk dapat mengetahui pemecahan masalah dalam melakukan perancangan budaya kerja menggunakan konsep dari Kaizen 5S.

Berikut disajikan beberapa masalah yaitu:

1. Bagaimana budaya kerja yang ada di Dufadhi Production sebelum dilakukan penelitian?
2. Bagaimana perancangan budaya kerja menggunakan konsep Kaizen 5S di Dufadhi Production?
3. Bagaimana penerapan budaya kerja menggunakan konsep Kaizen 5S di Dufadhi Production?

### **1.3 Batasan Masalah**

Untuk membatasi ruang lingkup penelitian terhadap proses perancangan budaya kerja Kaizen 5S dilakukan pembatasan masalah penelitian yaitu:

1. Pengamatan dilakukan pada Dufadhi Production.
2. Penelitian menggunakan metode atau pendekatan kualitatif.

### **1.4 Maksud dan Tujuan**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk melakukan perancangan dan penerapan budaya kerja dengan menggunakan konsep dari Kaizen 5S di Dufadhi Production.

Tujuan dari penelitian ini untuk menjelaskan perancangan budaya kerja menggunakan konsep Kaizen 5S serta menerapkan hasil perancangan di Dufadhi Production

### **1.5 Kerangka Pemikiran**

Industri manufaktur pakaian jadi merupakan salah satu komoditas produk unggulan industri yang ada di Indonesia, karena industri tersebut merupakan salah satu sumber penyerap tenaga kerja terbesar di Indonesia. Oleh sebab itu setiap perusahaan berupaya untuk menghasilkan produk dengan kualitas tinggi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh konsumen. Perusahaan manufaktur pakaian jadi melakukan upaya strategi bisnis agar dapat mempertahankan posisi perusahaan dalam persaingan pasar. Budaya kerja berkaitan erat dengan sikap kerja sumber daya manusia yang ada sehingga menjadi satu faktor penting dalam upaya mempertahankan perusahaan dalam persaingan pasar.

Pada penelitian ini konsep yang diadaptasi untuk memperbaiki lingkungan kerja menjadi lebih baik pada Dufadhi Production adalah Kaizen. Menurut Paramita

(2012) Kaizen merupakan suatu konsep perbaikan yang berkesinambungan. Tujuan daripada penerapan budaya kerja Kaizen menurut Ferdiansyah (2012) adalah untuk meningkatkan QCD (*Quality, Cost, Delivery*) untuk meningkatkan kepuasan dan kesetiaan konsumen. Perusahaan-perusahaan di Indonesia saat ini banyak yang menggunakan konsep Kaizen, hal tersebut dikarenakan Kaizen mampu merapikan kegiatan yang ada di dalam perusahaan secara perlahan, namun perubahan perlahan mampu memberi kemajuan bagi perusahaan.

Kaizen memiliki beberapa konsep yang dapat digunakan perusahaan dalam melakukan perbaikan, salah satunya adalah konsep gerakan 5S (*Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu* dan *Shitsuke*). Pada dasarnya konsep 5S merupakan sebuah perubahan sikap dengan menerapkan penataan, kebersihan, dan kedisiplinan di tempat kerja. Menurut Osada (2015) bahwa 5S merupakan suatu bentuk gerakan yang berasal dari kebulatan tekad untuk mengadakan pemilahan di tempat kerja, mengadakan penataan, pembersihan, memelihara kondisi yang mantap dan memelihara kebiasaan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik. Berikut disajikan daftar keterangan dari poin-poin 5S pada Tabel 1.1 di bawah ini.

Tabel 1. 1 Keterangan poin-poin 5S

No	5S	Definisi Umum
1	<i>Seiri</i> (Ringkas)	Memilah sesuatu yang perlu dan yang tidak perlu, lalu membuang barang yang tidak perlu.
2	<i>Seiton</i> (Rapi)	Menetapkan tempat yang tepat untuk menaruh barang dan memikirkan bagaimana cara penempatannya agar barang yang diperlukan bisa mudah diambil, dan memastikan petunjuknya.
3	<i>Seiso</i> (Resik)	Membersihkan barang. Mesin dan peralatan di sekitar kita, dan memeriksa hingga detail.
4	<i>Seiketsu</i> (Rawat)	Melaksanakan 3S di atas secara tuntas dan memelihara kondisi bersih tanpa adanya kotoran.
5	<i>Shitsuke</i> (Rajin)	Membiasakan diri agar kita bisa melaksanakan hal-hal yang telah ditetapkan sesuai aturan yang disepakati.

Menurut Bima (2018) Konsep Kaizen 5S berguna untuk memperbaiki sikap kerja untuk menciptakan dan memelihara agar tempat kerja menjadi teratur, bersih, aman, dan dapat memperbaiki kinerja untuk menciptakan produk yang berkualitas. Dengan melakukan perbaikan mengadaptasi metode budaya kerja Kaizen 5S diharapkan dapat memperbaiki kinerja karyawan pada Dufadhi Production.

## 1.6 Metodologi Penelitian

Berikut ini merupakan diagram alir metodologi yang digunakan dalam penyusunan tugas akhir, disajikan dalam Gambar 1.1 pada halaman 6.

### 1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil observasi, dapat diketahui bahwa budaya kerja perusahaan memiliki pengaruh yang besar untuk mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh sebab itu perlu adanya perancangan budaya kerja mengadaptasi konsep Kaizen 5S agar terciptanya peningkatan kualitas, efisiensi, efektivitas, mengurangi pemborosan, menciptakan kondisi lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi pekerja.

### 2. Studi Literatur

Studi literatur adalah proses mencari referensi berdasarkan dari bacaan seperti jurnal atau karya ilmiah sebagai upaya menunjang proses penelitian yang akan dilakukan.

### 3. Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan metode yang dipergunakan dalam proses penelitian untuk mendapatkan informasi atau data yang diperlukan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### a. Observasi

Observasi merupakan peninjauan secara langsung di lapangan terkait lingkungan serta budaya kerja yang ada di Dufadhi Production.

#### b. Wawancara

Wawancara merupakan pertemuan antara dua atau lebih pihak yang bertujuan untuk menukar informasi dan ide melalui kegiatan tanya jawab. Dalam penelitian ini informan yang menjadi objek wawancara ialah orang-orang yang dianggap berkaitan dan mengerti dengan jelas tentang kondisi budaya kerja di Dufadhi Production.

#### c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mendapatkan dan menganalisis objek atau tempat penelitian dilakukan.

### 4. Perancangan Budaya Kerja

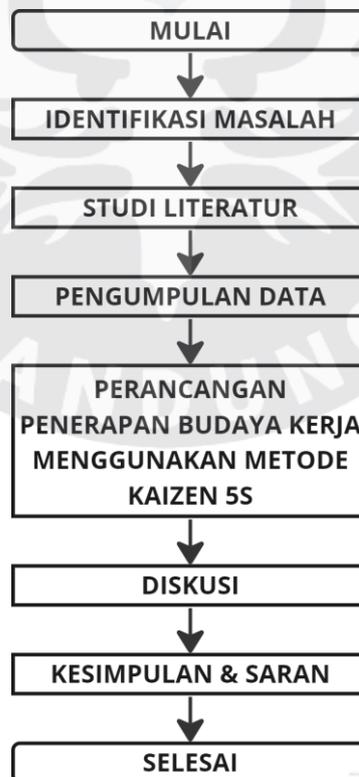
Melakukan proses analisis perbaikan sesuai yang dibutuhkan oleh Dufadhi Production setelah itu dilakukan proses perancangan budaya kerja mengadaptasi Kaizen 5S.

5. Diskusi

Tahapan ini dilakukan pengevaluasian dan analisis dari hasil pengumpulan data serta perancangan yang telah dilakukan sebelumnya. Tahapan ini dilakukan untuk menjabarkan dan menjawab rumusan masalah yang diangkat pada penelitian.

6. Kesimpulan dan Saran

Proses yang terakhir ialah menarik kesimpulan dari proses perancangan budaya kerja mengadaptasi konsep Kaizen 5S. Selain menarik kesimpulan dibutuhkan juga pemberian saran sebagai sarana rekomendasi mengenai perbaikan lingkungan serta budaya kerja. Harapan dengan adanya perancangan konsep tersebut dapat menciptakan peningkatan kualitas, efisiensi, efektivitas, mengurangi pemborosan, menciptakan kondisi lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi pekerja.



Gambar 1. 1 Metodologi penelitian