

BAB 1 PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian terpenting dalam suatu organisasi perusahaan karena sumber daya manusia berperan dominan pada kegiatan di perusahaan. Pada era globalisasi saat ini, persaingan bisnis semakin ketat sehingga perusahaan-perusahaan industri membutuhkan tenaga kerja yang mampu memberikan kontribusi yang positif bagi kinerja perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM atau karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan sehingga karyawan dituntut untuk mampu mengembangkan diri secara proaktif dalam suatu perusahaan.

Tenaga kerja menjadi salah satu faktor utama yang sangat penting dalam kemajuan perusahaan, karena keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan sangat tergantung pada sumber daya manusia yang berkualitas yang menjadi salah satu strategi perusahaan dalam mempertahankan eksistensinya dengan cara meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan.

Upaya-upaya yang dilakukan manajemen sumber daya manusia untuk melakukan peranan strategi bagi pencapaian visi dan misi perusahaan adalah dengan menciptakan *cultur* (Budaya) yang mendukung kinerja sumber daya manusia dalam perusahaan yang berkaitan dengan fungsi budaya perusahaan sebagai sarana menentukan prioritas atau menentukan *the way things are done around here*, menciptakan komitmen bersama, serta memandu sikap dan perilaku diantaranya adalah motivasi kerja. Sistem nilai dari suatu budaya dapat diyakini dan dipelajari, dikembangkan dan diterapkan secara terus-menerus yang menjadi pemicu motivasi.

Budaya kerja sangat penting dalam pencapaian suatu tujuan organisasi karena budaya kerja merupakan suatu cara kerja yang bermutu, menjadikan karyawan berfikir maju dan cerdas dengan melibatkan seluruh anggota perusahaan untuk melakukan kerja yang lebih baik dengan tujuan agar produk tetap bersaing di pasaran. Perusahaan-perusahaan di Indonesia saat ini banyak yang menerapkan budaya kerja, salah satunya yaitu budaya *Kaizen*. Menurut Wellington (1998 : 48) mengemukakan bahwa *Kaizen* adalah konsep yang sederhana, yang dibentuk oleh dua karakter yaitu : *Kai* yang artinya perubahan

dan *Zen* artinya baik, sehingga dapat di artikan sebagai perbaikan, kata *Kaizen* digunakan untuk menguraikan suatu proses manajemen dan budaya bisnis perbaikan secara terus menerus dan perlahan-lahan dengan keikutsertaan aktif dan komitmen dari semua karyawan dalam bentuk yang dilakukan oleh perusahaan.

Budaya *Kaizen* salah satu budaya Jepang yang tidak hanya berorientasi pada hasil, tetapi pada proses dan sebuah sistem manajemen yang menunjang serta menghargai usaha karyawan demi penyempurnaan. Dalam banyak kasus, *Kaizen* bukan tentang ide-ide perubahan yang besar, melainkan perubahan-perubahan kecil yang dilakukan secara berskala. Secara praktis filosofi ini berbunyi: *melakukan dengan lebih baik, membuatnya lebih baik, bahkan meningkatkannya. Karena jika tidak maka tidak bisa bersaing dengan mereka yang melakukannya.*

Menurut Nurma (2017 : 2) pada penelitiannya tentang pengaruh budaya *Kaizen* terhadap kinerja karyawan pada PT BANK BCA bahwasannya budaya *Kaizen* berpengaruh terhadap kinerja para karyawan dimana pada penelitian tersebut budaya *Kaizen* menggunakan konsep 5S (*Seiri, Seiton, Seiso, seiketsu, shitsuke*).

Fenomena yang terjadi di PT. BUMA CIMA NUSANTARA Lampung Utara salah satunya adalah ketepatan waktu karena nampak masih banyak karyawan yang menunda-nunda pekerjaan yang telah ditentukan, sehingga tugas karyawan belum selesai tepat pada waktunya. Hal ini akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri.

Fenomena lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, penurunan kinerja dengan motivasi dapat dilihat dari tidak adanya pengakuan dalam bentuk penghargaan atas prestasi yang telah diperoleh karyawan didalam perusahaan tersebut. Menurut Mangkunegara (2009 : 61) yang mengatakan bahwa motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi muncul dari dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan, tujuan ini menyangkut soal kebutuhan yang dapat dikatakan bahwa tidak akan ada suatu motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan. Motivasi kerja menjadi salah satu pendorong semangat kerja yang menggerakkan dan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran,

kegairahan dan tanggung jawab. Karyawan akan lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya dengan motivasi kerja yang tinggi sehingga akan berpengaruh terhadap kualitas dan hasil kerja dari setiap karyawan.

Penerapan budaya *Kaizen* dan motivasi dapat menjadi salah satu bentuk kepedulian dari pihak perusahaan kepada karyawan. Dengan budaya *Kaizen*, para karyawan akan lebih leluasa untuk memperbaiki kinerjanya karena budaya *Kaizen* berfokus pada perbaikan-perbaikan kecil yang dinamis sehingga para karyawan cenderung tidak tertekan. Pemberian motivasi atau penghargaan dari pimpinan atau rekan kerja dapat menjadi salah satu sumber semangat bagi para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Pemberian motivasi berarti memberikan dorongan positif bagi karyawan untuk terus berusaha memperbaiki pekerjaannya agar lebih baik dapat peningkatan kinerja karyawan tersebut akan mampu meningkatkan pendapatan perusahaan serta mempertahankan prestasi dan kinerja perusahaan.

Penelitian ini menggunakan karyawan bagian kantor pusat dengan status karyawan pelaksana *Employees* pada PT. Buma Cima Nusantara Lampung Utara sebagai bahan pembuatan skripsi. PT Buma Cima Nusantara adalah salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) sektor perkebunan indonesia yang memiliki kantor pusat di Desa Bungamayang Kecamatan Tulang Bawang Kabupaten Lampung Utara. Perusahaan ini bergerak di bidang industri Gula dan Tetes. Dengan visi menjadi perusahaan agribisnis yang tangguh dengan tata kelola yang baik. Perusahaan ini beroperasi secara musiman yaitu dengan menargetkan masa giling selama 160-180 hari dengan kapasitas pabrik sebesar 8000 ton/hari dengan ketersediaannya bahan baku maka kapasitas giling pabrik dapat ditingkatkan sebesar 10.000 ton/hari. Berikut adalah jumlah karyawan dan tingkat status pekerjaan pada PT Buma Cima Nusantara Lampung Utara yaitu:

Tabel 1. Jumlah Karyawan pada PT Buma Cima Nusantara

STATUS	PUSAT
Karyawan pelaksana <i>Employees</i>	168
Karyawan pimpinan <i>Chief Employees</i>	217
TOTAL	385

Sumber : PT. Buma Cima Nusantara Lampung Utara

Berdasarkan survey pendahuluan terhadap 25 karyawan pelaksana bagian kantor PT. Buma Cima Nusantara Bungamayang Lampung Utara tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 2. Data Pra-survey

NO.	INDIKATOR	SSS	SS	S	RR	TS
1.	Kualitas dan Kuantitas	18	3	4	-	-
2.	Ketepatan waktu	17	5	3	-	-
3.	Efektivitas	15	4	5	1	-
4.	Kemandirian	18	5	2	-	-
5.	Penyempurnaan Pekerjaan	15	7	3	-	-

Sumber : Karyawan PT. Buma Cima Nusantara Data diolah (2021)

Summary data pra-survey Budaya *Kaizen* dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Buma Cima Nusantara Lampung Utara sebagai berikut :

Tempat : PT. Buma Cima Nusantara Lampung Utara

Jumlah Responden : 25 responden

Spesifik Responden : Karyawan Kantor Pusat PT. Buma Cima Nusantara Lampung Utara.

Tabel 2 dapat diketahui bahwa karyawan PT. Buma Cima Nusantara menyatakan sangat setuju. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kualitas dan kuantitas, ketepatan waktu serta kemandirian bekerja baik individu maupun kelompok. Efektivitas kinerja telah dicapai berdasarkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas serta menyempurnakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai tujuan dan sasaran kerja yang telah ditetapkan.

Melihat hal tersebut tentunya diperlukan kinerja karyawan yang tinggi, dan disinilah budaya kerja *Kaizen* dan motivasi kerja berperan penting dalam memberi pengaruh pada kinerja karyawan. Sehingga sangat dibutuhkan penelitian tentang budaya *Kaizen* dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Budaya kerja memberikan motivasi kepada karyawan dalam mengeluarkan kemampuan terbaiknya terhadap apa yang diberikan organisasi kepadanya untuk

meningkatkan kinerjanya dan memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan/organisasi.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH BUDAYA *KAIZEN* DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN Pada PT. Buma Cima Nusantara Bunga mayang Lampung Utara”**

B. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

- a. Tempat kerja yang masih kurang kondusif, hal ini terlihat dari alat atau sarana yang sudah tua dan kusam.
- b. Beberapa karyawan masih ada yang belum menguasai oprasional kantor.
- c. Sikap dari tanggung jawab atas pekerjaan masih belum di tanamkan pada diri karyawan.
- d. Dalam menyelesaikan tugas pekerjaan, karyawan masih kurang termotivasi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.
- e. Dalam ruang kantor barang yang sudah tak terpakai masih banyak tersimpan.

2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan, maka penulis dapat melakukan perumusan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah budaya *Kaizen* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Buma Cima Nusantara?
- b. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Buma Cima Nusantara?
- c. Apakah budaya *Kaizen* dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Buma Cima Nusantara?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penulis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah budaya *Kaizen* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Buma Cima Nusantara.
2. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Buma Cima Nusantara.

3. Untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama antara budaya *Kaizen* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Buma Cima Nusantara.

D. Kegunaan Penelitian

1. Bagi akademik diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai pengaruh budaya *Kaizen* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi perusahaan/tempat penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi dan acuan bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan Budaya Kerja (*Kaizen*) dan Motivasi Kerja.
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya dan sebagai sumber pengetahuan agar bermanfaat bagi kemajuan pendidikan dan kemajuan dunia perusahaan dan dunia usaha.

E. Sistematis pembahasan

secara garis besar, sistematis penelitian ini terdiri dari 5(lima) bab dengan beberapa sub bab, masing-masing uraian yang secara garis besar dapat dijelaskan sebagai berikut:

Bab 1 adalah pendahuluan, berisikan tentang uraian penjelasan latar belakang masalah penelitian. Sub bab selanjutnya identifikasi dan perumusan masalah berisi sebab masalah yang akan diteliti, tujuan penelitian yang ingin dicapai, kegunaan penelitian, dan sistematis pembahasan yang berisikan pokok-pokok penulisan skripsi ini.

Bab 2 adalah kajian literatur dan kerangka pemikiran, bab ini berisikan tentang uraian penjelasan terkait kerangka teori masing-masing variabel yang digunakan pada penelitian ini. Kemudian terdapat penelitian terdahulu yang dijadikan acuan penelitian ini, selanjutnya adalah rumusan hipotesis penelitian dan gambaran kerangka pemikiran penelitian yang akan dilakukan.

Bab 3 adalah metode penelitian, menjelaskan tentang metode dan tehnik pengambilan data yang digunakan pada penelitian ini.