

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dewasa ini banyak sekali persaingan dalam dunia bisnis, perusahaan saling berlomba-lomba untuk meraih keuntungan yang besar bagi perusahaan, dalam persaingan ini sering kali para pelanggan dimanjakan dengan penawaran-penawaran layanan-layanan yang ditawarkan oleh perusahaan.

Persaingan dalam dunia bisnis tersebut seringkali perhatian terhadap karyawan terlupakan. Dalam persaingan dunia bisnis seringkali karyawan bersaing untuk menunjukkan kemampuannya. Dalam persaingan dunia bisnis acap kali terjadi perubahan terus menerus. Perubahan ini bertujuan agar sesuai dengan perkembangan zaman sehingga perusahaan juga tidak kalah bersaing dengan perusahaan lain.

Berkaitan dengan perubahan ini, di Jepang dikenal adanya kaizen. Dalam bahasa Jepang, kaizen berarti perbaikan berkesinambungan. Istilah ini mencakup pengertian perbaikan yang melibatkan semua orang (baik manajer maupun karyawan) dan melibatkan biaya dalam jumlah tak seberapa. Filsafat kaizen berpandangan bahwa cara hidup kita (apakah itu kehidupan kerja atau kehidupan sosial maupun kehidupan rumah tangga) hendaknya berfokus pada upaya perbaikan terus menerus (Imai, 1997, hal.1).

PT Global *Carfix* Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang otomotif yang berupa bengkel mobil. PT Global *Carfix* Indonesia ini dikepalai oleh seorang kepala bengkel yang bertanggung jawab terhadap segala aktivitas yang terjadi di bengkel, mulai dari menjamin adanya input berupa mobil yang masuk ke bengkel. PT Global *Carfix* Indonesiaini memiliki kurang lebih 20 bengkel mobil yang tersebar di daerah Jawa Tengah dan Jawa Barat, di Jawa Tengah terdapat *carfix* cabang Solo, Colomadu, Bantul, Semarang dan masih banyak lagi. PT Global *Carfix* Indonesia ini bengkel yang menerima segala jenis merk mobil. Dalam pelaksanaannya di

kehidupan kerja kita pasti memerlukan suatu perubahan yang berkesinambungan. Baik perubahan dalam lingkungan kerja, teamwork (kerja sama tim), dan lain-lain.

Setiap perusahaan pasti memiliki permasalahan yang berbeda-beda, baik itu kebersihan tempat kerja, penataan barang, motivasi pekerja dan lain-lain, dalam kaizen dikenal istilah 5S, yaitu *Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke*. *Seiri* merupakan langkah awal implementasi 5S, yaitu: pemilahan barang yang berguna dan tidak berguna; barang berguna disimpan dan barang tidak berguna dibuang. *Seiton* adalah langkah kedua setelah pemilahan, yaitu: penataan barang yang berguna agar mudah dicari, dan aman, serta diberi indikasi. Dalam langkah kedua ini dikenal istilah *Signboard Strategy*, yaitu menempatkan barang-barang berguna secara rapih dan teratur kemudian diberikan indikasi atau penjelasan tentang tempat, nama barang, dan berapa banyak barang tersebut agar pada saat akan digunakan barang tersebut mudah dan cepat diakses. *Seiso* adalah langkah ketiga setelah penataan, yaitu: pembersihan barang yang telah ditata dengan rapih agar tidak kotor, termasuk tempat kerja dan lingkungan serta mesin, baik mesin yang *breakdown* maupun dalam rangka program *preventive maintenance* (PM) *Seiketsu* adalah langkah selanjutnya setelah *seiri, seiton, dan seiso*, yaitu: penjagaan lingkungan kerja yang sudah rapi dan bersih menjadi suatu standar kerja. *Shitsuke* adalah langkah terakhir, yaitu penyadaran diri akan etika kerja: (1) Disiplin terhadap standar, (2) Saling menghormati, (3) Malu melakukan pelanggaran, dan (4) Senang melakukan perbaikan.

Sedangkan kinerja karyawan Menurut Hersey and Blanchard (1993), Kinerja diartikan sebagai fungsi dari motivasi dan kemampuan. Sehingga agar dapat menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki tingkat kemampuan tertentu serta derajat kesediaan. Kemampuan dan kesediaan seseorang tidaklah efektif untuk mengerjakan suatu hal tanpa adanya pemahaman terlebih dahulu mengenai apa yang akan dilakukan atau dikerjakan serta bagaimana cara untuk mengerjakannya.

Menurut Donelly, dkk (1994), kinerja didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas serta kemampuan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kinerja dapat dikatakan sukses dan telah baik jika tujuan yang diinginkan telah tercapai dengan baik.

Untuk mengatasi persaingan dunia bisnis kaizen ini sangat perlu untuk dijalankan, pihak perusahaan harus menjamin kepuasan pelanggan, selain itu perusahaan juga harus menjamin kepuasan dari karyawan serta untuk mendapatkan keuntungan yang lebih banyak lagi. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi karyawan yaitu

- a. Faktor organisasi
- b. Faktor individu
- c. Faktor lingkungan

Ketika bekerja di bengkel carfix terkadang sering ditemui suatu kondisi di mana gudang dalam keadaan yang panas, bising dari suara mesin yang mengganggu kenyamanan ketika bekerja. Carfix memiliki beberapa mekanik yang berasal dari berbagai daerah dengan bermacam-macam kepribadian yang melekat pada diri seseorang, ketika bekerja memperbaiki mobil. Seseorang yang memiliki kepribadian optimis dan kepribadian yang terbuka yakin bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Keinginan pelanggan untuk selalu puas dengan hasil dengan hasil service carfix cabang Bantul membuat mekanik bekerja sama dengan berbagai orang dengan pengetahuan yang berbeda-beda.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang terjadi di bengkel carfix cabang Bantul maka peneliti mengajukan penelitian dengan judul **“ANALISIS FAKTOR 5S TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Bengkel Carfix Cabang Bantul)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang terjadi di bengkel carfix cabang Bantul maka peneliti mengemukakan pokok permasalahan faktor 5s terhadap kinerja karyawan di PT. Global Carfix Indonesia. Rumusan dari penelitian

ini adalah apa faktor 5S yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan dan memberikan usulan perbaikan.

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Penelitian perlu ditentukan terlebih dahulu tujuan penelitian agar tidak kehilangan arah dalam melakukan penelitian. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis hubungan variabel 5S kaizen terhadap kinerja karyawan dan mengetahui apa faktor yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan dari beberapa variabel dalam penelitian ini.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan penulis adalah :

2. Bagi Penulis Dengan Adanya Penelitian Ini Diharapkan Dapat Menambah Pengetahuan Yang Berkaitan Dengan Kaizen.
3. Bagi PT Global Carfix Indonesia cabang Bantul, diharapkan dapat membantu memberikan pengetahuan tentang faktor-faktor 5S kaizen.
4. Bagi ilmu pengetahuan diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat menambah informasi bagi perkembangan dunia ilmu pengetahuan serta menjadi rujukan atau referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya untuk peneliti.

1.4 Sistematika Penulisan

Pembahasan masalah dalam Tugas Akhir ini dapat diuraikan sebagai berikut:

Bab I. Pendahuluan

Berisi uraian singkat meliputi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, batasan masalah, sistematika penulisan, tinjauan pustaka.

Bab II. Landasan Teori

Berisi tentang uraian teori-teori yang berhubungan dengan materi penulisan yang di dapat dari beberapa 4esimpula buku atau jurnal yang berhubungan dengan budaya kaizen dan kinerja karyawan.

Bab III. Metodologi Penelitian

Berisi tentang skema penelitian yang memuat tahap-tahap penelitian yang ditampilkan dalam bentuk flow chart.

Bab IV. Pengumpulan dan Pengolahan Data

Berisi tentang data-data yang berhubungan dengan penelitian, data ini didapatkan dari hasil penelitian di lapangan baik melalui 5esimpula atau observasi langsung terhadap perusahaan

Bab V. Analisis Data

Berisi tentang analisis dari hasil pengolahan data untuk diperoleh suatu kesimpulan.

Bab VI. Penutup

Berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan dan saran bagi peneliti berikutnya.