BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam suatu perusahaan. Dalam menghadapi arus globalisasi, berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan, sangat tergantung pada kemampuan SDM dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan pada perusahaan. Karena SDM merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor lain seperti kualitas sumber daya manusia atau karyawan dapat diukur dari produktivitas karyawan tersebut.

Budaya 5S (*Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke*) didalam perusahan sangat memudahkan dan memberi kebiasan yang baik bagi karyawan, untuk selalu menjaga kerapihan, kebersihan serta memberikan kebiasan yang baik bagi karyawan jika dapat dijalan dengan maksimal oleh setiap karyawan dan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dan motivasi yang dibuat oleh seluruh karyawan dan individu masing-masing dapat membangun keyakinan dan kepercayaan yang tinggi didalam diri setiap karyawan serta dapat meningkatkan produktivitas dalam bekerja.

Iklim organisasi juga dapat dibangun dengan baik oleh seluruh karyawan didalam perusahaan, hubungan antara atasan kepada bawahan maupun bawahan kepada atasan menjadi salah satu faktornya. Guna

menjalin kekeluargaan yang ada didalam perusahaan agar timbulnya kerjasama dan saling percaya satu salama lain, dan jika iklim organisasi dapat berjalan dengan baik. Setiap karyawan memilki rasa tanggung jawab yang tinggi pada setiap pekerjaannya serta dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu, pada setiap karyawan juga memiliki kebanggaan dalam pekerjaan yang mereka lakukan. Maka dari itu jika karyawan dapat melakukan iklim organisasi dengan baik akan dapat meningkatkan produktivitas yang baik.

Upaya perusahaan dalam meningkatkan produktivitas yang baik adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dan menunjang keberhasilan suatu perusahaan. produktivitas yang tinggi akan sangat menguntungkan baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan terutama untuk kesejahteraan. Produktivitas juga mencerminkan etos kerja karyawan yang disana tercermin juga sikap mental yang baik.

Perusahaan selalu berusaha untuk terus meningkatkan produktivitas karyawannya agar dapat bertahan, berkembang, serta mempunyai rasa percaya diri yang tinggi. dengan demikian karyawan diharuskan meningkatkan produktivitas dalam bekerja, karena itu perusahaan harus menciptakan suasana iklim kerja yang baik serta menimbulkan motivasi kerja yang baik bagi karyawan. Manajemen perusahaan harus mampu mengelola SDM dengan baik juga, mendayagunakan secara optimal.

Budaya 5s menjadi salah satu peluang untuk membangun sumber daya manusia menjadi lebih baik melalui aspek perubahan sikap dan perilaku yang mampu menyesuaikan diri terhadap tantangan yang sedang dihadapi maupun yang akan datang. Negara Jepang merupakan salah satu negara dengan perusahaan multinasional terbanyak yang ada di Indonesia. Pada tahun 2006 jumlah perusahaan Jepang tercatat 783 perusahaan. Pada tahun 2018 jumlah perusahaan Jepang yang ada di Indonesia mengalami peningkatan yang sangat signifikan kurang lebih sebesar 1.500 perusahaan.

Negara Jepang dikenal memiliki nilai-nilai, filosofi, dan semangat yang kuat yang dapat ditularkan ke seluruh dunia salah satunya melalui budaya perusahaan pada perusahaan multinasional yang tersebar di dunia.

Menurut Noviantoro dalam Novianto (2015 : 6) kehadiran perusahaan multinasional dari Jepang di Indonesia memberikan dampak positif dengan memberikan contoh kebiasaan rakyat Jepang. Kebiasaan rakyat Jepang ini dikenal dengan budaya *Kaizen*. *Kaizen* adalah istilah bahasa Jepang terhadap konsep *continous incremental improvement*. *Kai* berarti perubahan dan *Zen* berarti baik. Jadi, *Kaizen* berarti penyempurnaan yang berkesinambungan yang melibatkan semua orang dalam segala hal.

Dalam budaya *Kaizen*, semua cara hidup baik dalam hal pekerjaan ataupun kehidupan sosial atau bahkan kehidupan pribadi perlu disempurnakan setiap saat. Budaya *Kaizen* mempunyai beberapa point penting dalam penerapannya, diantaranya : Konsep 3M (*Muda, Mura*, dan *Muri*), Budaya 5S (*Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu dan Shitsuke*), Konsep PDCA, dan Konsep 5W+1H. Penerapan tersebut dijadikan filosofi dalam kehidupan sehari-hari masyarakat Jepang dan merupakan nilai yang kuat serta terus dipertahankan dalam kehidupan mereka dan juga dipertahankan dalam budaya perusahaan.

Motivasi kerja Sumber Daya Manusia dalam suatu perusahaan atau organisasi sangat penting diperhatikan guna meningkatkan kinerja dan pengembangan SDM. Hal tersebut merupakan cara utama untuk memenangkan kompetisi global, motivasi kerja yang maksimal membentuk kinerja yang maksimal. Hal ini dapat dilihat dan tingkah lakunya yang ulet, aktif, kreatif, tekun, bersungguhsungguh, semangat dan bertanggung jawab serta mampu mengatasi kesulitan yang dihadapinya. Motivasi kerja dipengaruhi oleh banyak faktor salah satunya iklim organisasi. Iklim organisasi merupakan suasana yang dirasakan secara langsung oleh pegawai terhadap apa yang terjadi dalam organisasi, baik hubungan antara sesama personil organisasi maupun suasana yang dirasakan dari fasilitas organisasi. Iklim dapat mempengaruhi motivasi kerja, prestasi dan kepuasan kerja pegawai.

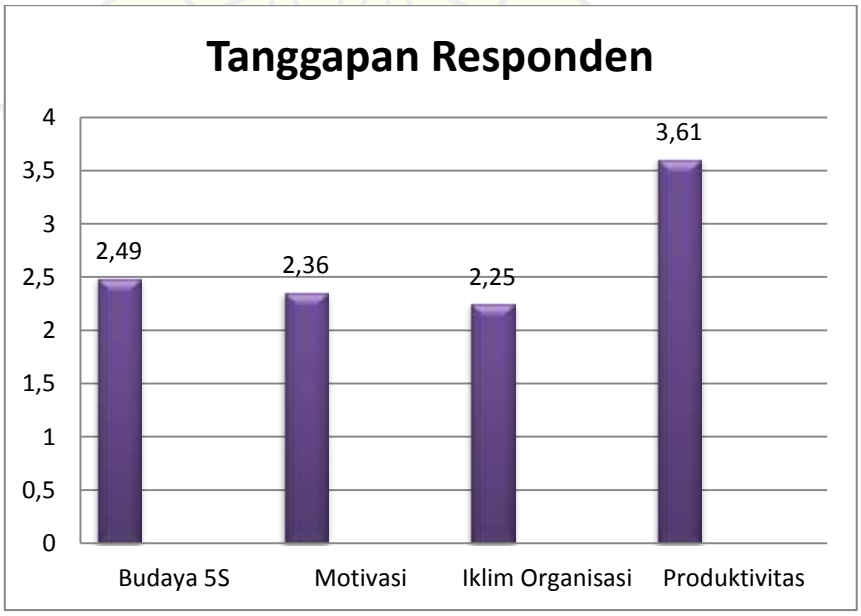
Perusahaan-perusahaaan modern saat ini seharusnya menjadikan karyawannya sebagai aset, bukan lagi sebagai alat produksi semata. Masalah motivasi pada perusahaan harus dijadikan sebagai perhatian yang serius dalam Manajemen Sumber Daya Manusianya. Perusahaan perlu menciptakan suatu kondisi yang kondusif yang dapat membuat karyawan merasa nyaman, terpenuhi kebutuhannya, sehingga diharapkan motivasi mereka juga tetap terjaga untuk bersama sama mencapai visi dan misi perusahaan.

PT. Timur Raya Lestari merupakan salah satu distributor terbesar produk perawatan mata dan perawatan medis di indonesia yang menyediakan berbagai produk, yang dipilih secara ketat dari hanya produsen/ pemasok kelas dunia dengan rekam jejak terbukti.

Dari hasil wawancara dengan HRD pada PT. Timur Raya Lestari Jakarta bahwa bahwa permasalahan yang berkaitan tentang poduktivitas karyawan dapat disebabkan oleh beberapa faktor dari mulai budaya 5s, iklim organisasi yang belum maksimal dan juga motivasi yang kurang dimiliki oleh karyawan. Dalam penerapan budaya 5s sendiri sangat membantu dalam peningkatan produktivitas dalam bekerja, tetapi masih terdapat karyawan yang belum melakukannya dengan baik. Untuk meningkatkan motivasi sudah diberikan kepada karyawan dengan adanya beberapa pelatihan yang dapat membangun motivasi karyawan agar dapat bekerja dengan baik. dan iklim organisasi yang baik dapat

meningkatkan produkivitas karyawan dan mencapai keberhasilan perusahaan.

Sejalan dengan hal tersebut diatas, fenomena yang terjadi pada PT. Timur Raya Lestari. Berikut adalah diagram yang menunjukan Budaya 5S, motivasi, iklim organisasi dan produktivitas karyawan pada PT. Timur Raya Lestari, Jakarta yang diolah dari hasil penyebaran kuisioner terhadap 33 karyawan di PT. Timur Raya Lestari, Jakarta yang dijelaskan pada gambar sebagai berikut:



Sumber : Data, diolah tahun 2020

Gambar 1.1 Grafik Tanggapan Responden Tentang Budaya 5S, Motivasi, Iklim Organisasi dan Produktivitas Karyawan di PT. Timur Raya Lestari

Dari grafik diatas, diperoleh hasil tanggapan responden tentang Budaya 5S, Motivasi, Iklim Organisasi dan Produktivitas di PT. Timur Raya Lestari, adalah rata-rata keseluruhan tanggapan responden untuk

Budaya 5S sebesar 2,49, tanggapan responden untuk Motivasi sebesar 2,36, tanggapan responden untuk Iklim Organisasi sebesar 2,25 dan tanggapan responden untuk Produktivitas sebesar 3,61. artinya keseluruhan responden setuju produktivitas karyawan di PT. Timur Raya Lestari, Jakarta baik, namun produktivitas tersebut masih dapat ditingkatkan lagi melihat masih adanya budaya 5S yang masih kurang di impelementasikan dan kurangnya motivasi didalam melakukan pekerjaan serta iklim organisasi yang masih bisa ditingkatkan kembali.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul ”**Pengaruh Budaya 5S, Motivasi dan Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Pada PT. Timur Raya Lestari, Jakarta**”.

1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasikan permasalahan di PT. Timur Raya Lestari, Jakarta adalah sebagai berikut :

1. Penerapan budaya 5S belum maksimal untuk meningkatkan produktivitas.
2. Motivasi karyawan cukup rendah sehingga masih kurang untuk meningkatkan produktivitas.

3. Iklim Organisasi kurang baik dan perlu di tingkatkan agar produktivitas lebh baik.
4. Produktivitas karyawan perlu ditingkatkan.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang dikembangkan diatas, pembatasan masalahnya adalah Budaya 5S, Motivasi, dan Iklim Organisasi terhadap Produktivitas di PT. Timur Raya Lestari, Jakarta.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang dikembangkan diatas, perumusan masalah dalam ini adalah :

1. Apakah Budaya 5S, Motivasi, dan Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Produktivitas pada PT. Timur Raya Lestari ?
2. Apakah Budaya 5S berpengaruh terhadap Produktivitas pada PT. Timur Raya Lestari ?
3. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Produktivitas pada PT. Timur Raya Lestari ?
4. Apakah Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Produktivitas pada PT. Timur Raya Lestari ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Budaya 5S terhadap Produktivitas pada PT.Timur Raya Lestari, Jakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas pada PT.Timur Raya Lestari, Jakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh Iklim Organisasi terhadap Produktivitas pada PT.Timur Raya Lestari, Jakarta.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan peneliti memperoleh dua manfaat, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut:

1. Aspek Teoritis

   Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis sebagai berikut:

   a. Penulis dapat mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkenaan dengan budaya 5S, motivasi, dan iklim organisasi terhadap produktivitas.

   b. Dengan penelitian ini diharapkan penulis mendapatkan referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Aspek Praktis

   Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis sebagai berikut:

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangkan untuk mengetahui budaya 5S, motivasi, dan iklim organisasi berpengaruh terhadap produktivitas.

b. Bagi Penulis

Hasil dari penelitian ini diharapkan menghasilkan informasi yang berguna bagi penulis yakni mengenai budaya 5S, motivasi, dan iklim organisasi berpengaruh terhadap produktivitas