

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Jepang merupakan negara yang terkenal karena budaya disiplinnya. Negara ini pernah mengalami masa suram setelah adanya bom atom yang dilontarkan oleh Amerika Serikat saat Perang Dunia II. Saat itu Jepang menjadi hancur lebur, tapi mereka mampu bangkit kembali dan menjadi negara maju sampai sekarang.

Apa yang membuat mereka sukses tentunya adalah kedisiplinan. “Etos kerja dan kedisiplinan yang tinggi, kerja keras, dan kesungguhan dalam melakukan sesuatu membuat Jepang mudah bangkit kembali. Keberhasilan dan kehebatan Jepang terletak pada budaya disiplin yang tinggi. Disiplin membentuk sikap dan semangat kerja keras bangsa Jepang”, Zaka (2019:17). Dengan demikian disiplin sudah menjadi budaya di negara itu dan melekat pada kehidupan masyarakat Jepang sedari dulu kala.

Perekonomian Jepang ditunjang oleh penduduk yang memiliki semangat (etos) kerja yang tinggi, berpendidikan dan penguasaan teknologi. Industri manufaktur adalah salah satu kekuatan Jepang. Negara Jepang miskin sumber daya alam. Perkembangan industri di Jepang didukung oleh ketersediaan energi listrik, tersedianya buruh yang terampil dan bersemangat kerja tinggi serta sarana transportasi yang maju.

Dalam rangka untuk lebih menyejahterakan bangsanya, negara Jepang melakukan ekspansi dengan mendirikan perusahaan-perusahaan di Indonesia yang tentunya membawa serta budaya dan etos kerja bangsa Jepang di perusahaan-perusahaan di Indonesia. Dengan begitu akan membawa pengaruh terhadap kinerja kerja karyawannya.

Setiap perusahaan mempunyai budaya masing-masing. Begitu juga dengan perusahaan-perusahaan Jepang di Indonesia. Memahami budaya perusahaan dimana kita bekerja tentunya akan mempermudah untuk melaksanakan pekerjaan tanpa merasa tertekan. Dengan memiliki

pemahaman tersebut, pekerja diharapkan mampu beradaptasi sehingga dapat meningkatkan kinerja kerjanya.

Dengan adanya peningkatan kinerja kerjanya diharapkan bisa memberikan output yang baik untuk perusahaan. Jika output meningkat maka perusahaan akan memberikan insentif ataupun gaji yang lebih tinggi. Dengan adanya insentif atau gaji yang lebih tinggi ini maka pekerja akan lebih bersemangat atau lebih giat dalam bekerja. Hal ini selain akan menyenangkan pekerjajnya juga keluarganya akan menjadi lebih sejahtera. Dengan adanya kesejahteraan ini maka pekerja dan keluarganya akan lebih tenang dalam bekerja dan terjamin penghidupannya. Dengan terjaminnya penghidupannya maka dari sisi batiniah pun akan lebih baik.

Dengan adanya keterjaminan dalam lahir dan batin pekerja dan keluarganya maka perusahaan akan menjadi organisasi yang kuat. Kinerja kerja yang baik dari pekerja harus dilakukan setiap hari dan terus-menerus dan tanpa tekanan sehingga menjadi budaya kerja yang baik. Dalam perusahaan ini bisa disebut sebagai budaya organisasi yang baik.

“Budaya organisasi dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi. Unsur-unsur ini menjadi dasar untuk mengawasi perilaku pegawai, cara mereka berfikir, kerja sama dan berinteraksi dengan lingkungannya. Jika budaya organisasi baik, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan kepada perusahaan”, Arianty, (2015:144).

Kinerja kerja yang baik membutuhkan suatu kedisiplinan. Kedisiplinan ini merupakan suatu perbuatan yang harus ditanamkan didalam hati dan otak pekerja dan dilaksanakan dalam pekerjaannya sehari-hari. Kedisiplinan ini baik berupa peraturan yang telah ditetapkan perusahaan ataupun hal-hal baik yang memang seharusnya harus dilaksanakan sesuai dengan adat kebiasaan dan moral yang baik.

Kedisiplinan merupakan satu budaya perusahaan dan tentunya menjadi salah satu hal yang penting dalam suatu perusahaan. Dengan adanya

kedisiplinan maka pekerjaan akan menjadi efisiensi dan efektif. Dan tujuan dari perusahaan akan tercapai. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan Hasibuan (2005:193) dalam Yugusna, Fathoni, & Haryono (2016), bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Demikian pula menurut Thoha (2010:49) dalam Yugusna, Fathoni, & Haryono (2016), kedisiplinan karyawan pun penting dimiliki oleh karyawan untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Disiplin adalah suatu sikap kepatuhan pada suatu aturan yang ada di seputar masyarakat sehingga membuat seseorang menjadi tertib dan teratur dalam menjalankan kegiatannya sehari-hari. Menurut pendapat beberapa ahli, “Disiplin adalah suatu sikap menghormati dan menghargai suatu peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menolak untuk menerima sanksi-sanksi apabila dia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya, (Hasibuan, 2002) “Disiplin bentuk ketaatan dan pengendalian diri erat hubungannya rasionalisme, sadar, tidak emosional. Disiplin sebagai suatu bentuk kepatuhan terhadap aturan melalui pengendalian diri yang dilakukan melalui pertimbangan yang rasional,” Atmosudirjo Dalam Atmodiwirjo (2000), “Disiplin adalah satu aspek kehidupan yang mesti wujud dalam masyarakat”, (Zainal, 2009:9), “Disiplin adalah bilamana pegawai selalu datang dan pulang pada tepat waktu yang ditentukan oleh kepala manajer, pimpinan dari masing-masing instansi” (Fathoni, 2006). Serta menurut Mangkunegara (2013) dalam Niam, Wulan, & Saputra (2018:2), mengatakan “Disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.” Dengan berdisiplin tentunya karyawan akan tertib dalam melaksanakan tugasnya, sehingga pekerjaan yang dilakukannya akan sesuai dengan aturan yang ada dalam suatu perusahaan. Adapun istilah ketertiban mempunyai arti kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan atau tata tertib karena didorong atau

disebabkan oleh sesuatu yang datang dari luar dirinya (Priyodarminto, 2004) dalam Ariananda, Hasan, & Rakhman (2014:235).

Dengan menerapkan kedisiplinan pada para karyawan diharapkan mereka akan menjadi tertib dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan harapan dari perusahaan. Penerapan kedisiplinan tentunya butuh ketegasan dari perusahaan. Masalah kedisiplinan banyak ditemui di berbagai instansi. Seringkali kita jumpai kasus-kasus dimana karyawan tidak disiplin dalam menjalankan tugas-tugasnya, diantaranya seperti datang terlambat, tidur saat jam kerja, istirahat lebih dari waktu yang ditentukan, mengobrol saat bekerja, tidak memanfaatkan waktu kerja secara maksimal, pulang lebih awal. Fenomena yang tampak adalah faktor ketidaksiplinan dalam waktu maupun ketaatan dalam mematuhi peraturan, sehingga banyak merugikan perusahaan.

Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat perlu ditanamkan oleh perusahaan terhadap setiap karyawannya dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi, Nilawati (2020:91). Dan menurut Hasibuan (2006:237; dalam Astutik 2016) dalam Nilawati (2020:91) mengemukakan, kedisiplinan merupakan bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Walaupun adanya sikap disiplin kerja, ada kalanya mengalami kegagalan pada hasil kerja atau hasil kerja yang kurang sempurna. Hal ini bisa dilakukan perbaikan-perbaikan dimana perlu untuk menghasilkan hasil kerja yang diharapkan atau ditargetkan. Perbaikan yang dilaksanakan dengan terus menerus untuk mencapai target tertentu ini disebut dengan *kaizen*.

Filsafat *Kaizen* berpandangan bahwa cara hidup kita, baik itu kehidupan kerja ataupun kehidupan sosial hendaknya berfokus pada upaya perbaikan secara terus menerus Imai; (2008; dalam nurma dkk 2017) dalam Nilawati (2020:91). “Dengan teori dan konsep ini, para pekerja harus dituntut untuk mampu bekerja sesuai prosedur yang telah ditentukan dan

mampu mengatur output dan input sebuah perusahaan”, (Averrous, 2013:100) dalam Wendy (2020). Dengan penerapan konsep budaya kerja kaizen diharapkan para karyawan memiliki perilaku kedisiplinan yang tinggi pada akhirnya sehingga kinerjanya dapat meningkat. Menurut Khaliq dan Marnis (2015) dalam Maryam, Purwanti, & Faruk (2020:58), disiplin yang efektif sebaiknya diarahkan kepada perilakunya, bukan kepada karyawan secara pribadi, karena alasan untuk pendisiplinan adalah untuk meningkatkan kinerja, disiplin dapat secara positif dikaitkan dengan kinerja. Demikian pula menurut Veithzal Rivai (2005:443) dalam Erva (2013:24) dalam Maryam, Purwanti, & Faruk (2020:61) bahwa : “Semakin baik disiplin karyawan pada sebuah perusahaan, semakin tinggi kinerja yang dapat dicapai. Sebaliknya, tanpa disiplin karyawan yang baik sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal”. Dengan adanya teori dan konsep ini dan juga bahwa salah satu tujuan dari pendirian perusahaan Jepang di Indonesia adalah untuk kesejahteraan bersama, maka PT. Sanen Kizai Indonesia Cikarang didirikan.

PT. Sanen Kizai Indonesia Cikarang adalah perusahaan PMA (Penanaman Modal Asing) di Indonesia yang bergerak di bidang trading otomotif. Perusahaan ini berdiri pada bulan Juli 2012. Perusahaan ini mempunyai *mother company* di Jepang yaitu Sanen Kizai Co., Ltd. Karena perusahaan ini adalah perusahaan PMA yang berasal dari Negara Jepang maka tentunya memiliki budaya dan etos kerja Jepang yang dibawa ke Indonesia dan diterapkan pada karyawannya. Berdasarkan latar belakang di atas penulis tertarik untuk mengkaji lebih jauh tentang “Penerapan Budaya dan Disiplin Kerja Pada Karyawan PT. Sanen Kizai Indonesia di Cikarang”.

## 1.2 Penelitian Yang Relevan

Penelusuran data internet (*browsing*) dan data kepustakaan juga dilakukan untuk mencari penelitian atau skripsi yang relevan dengan kurikulum dan pendidikan karakter. Dari penelusuran secara online dan

kepuustakaan diperoleh beberapa penelitian lainnya yang mempunyai relevansi dengan budaya dan disiplin kerja, yaitu:

1. Ridho Mulyo, P. (2018). Universitas Darma Persada. *Pengaruh Penerapan Budaya Disiplin Perusahaan Jepang Terhadap Kedisiplinan Masyarakat Indonesia khususnya di Jakarta*, membahas tentang bagaimana budaya disiplin Jepang dapat mengubah masyarakat Jakarta yang bekerja di perusahaan Jepang untuk membiasakan diri bersikap disiplin saat bekerja maupun dalam kehidupan mereka sehari-hari.

Hasil penelitiannya adalah dengan adanya perusahaan Jepang di Jakarta dapat mengubah ataupun mempengaruhi tingkat kedisiplinan masyarakat Jakarta itu sendiri. Masyarakat Jakarta yang masih cenderung kurang disiplin perlu mempelajari budaya-budaya disiplin masyarakat Jepang melalui budaya perusahaan Jepang. Pengaruh perusahaan Jepang terhadap tingkat disiplin masyarakat Indonesia khususnya Jakarta sebagian besar memang berpengaruh meskipun pada awalnya karyawan merasa berat dan terbebani, tetapi mereka dapat membiasakan diri untuk bersikap disiplin baik didalam perusahaan juga diharapkan dapat berpengaruh pada kehidupan sehari-hari

2. Cahyo Ali, M. (2017). Universitas Darma Persada *Penerapan Budaya dan Etos Kerja Jepang pada PT. DMC Tehnologi Indonesia* dalam penelitian ini dibahas tentang bagaimana penerapan budaya dan etos kerja Jepang diterapkan di PT. DMC Tehnologi Indonesia dan kendala-kendalanya. Hasil penelitiannya adalah bahwa telah dilakukan penerapan budaya dan etos kerja Jepang pada PT. DMC TI, yaitu penerapan K3 (Anzen Dai Ichi), penerapan 5S (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu dan Shitsuke), penerapan

*kodoyon gensoku 4 prinsip kerja* (bersuara keras (おおこえ 大きな声で), bergerak

*sigap* (きびきび行動), melakukan segala sesuatu dengan ceria (あかえがほ 明るい笑顔),

memberi salam dulu (じぶんあいさつ 自分から挨拶), walaupun kesadaran penerapan masih tergolong masih rendah, akan tetapi dengan adanya pendidikan dan training maka kesadaran ini akan meningkat.

Yang membedakan dengan kedua tema di atas adalah penulis lebih menekankan pada penerapan budaya perusahaan dan disiplin kerja pada karyawan PT. Sanen Kizai Indonesia di Cikarang. Jadi budaya perusahaan & disiplin kerja yang berlaku di perusahaan tersebut.

### **1.3 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, masalah yang ditemukan dalam penelitian ini adalah:

1. Karyawan belum melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur perusahaan;
2. Sering terjadi karyawan yang absen tanpa keterangan;
3. Masih ada karyawan yang belum menerapkan budaya perusahaan;
4. Kinerja karyawan yang kurang optimal;
5. Sering terjadi berbagai pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan.

### **1.4 Pembatasan Masalah**

Oleh karena banyaknya masalah yang telah diuraikan di atas maka peneliti membatasi permasalahan pada “Penerapan Budaya dan Disiplin Kerja pada PT. Sanen Kizai Indonesia di Cikarang”.

### **1.5 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana penerapan budaya dan disiplin kerja pada PT. Sanen Kizai Indonesia di Cikarang?
2. Kendala apa saja yang ditemui saat menerapkan budaya dan disiplin Kerja pada PT Sanen Kizai Indonesia di Cikarang?
3. Bagaimana mengatasi kendala yang terjadi saat menerapkan budaya dan disiplin kerja pada PT Sanen Kizai Indonesia di Cikarang?

## 1.6 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana cara penerapan budaya dan disiplin kerja pada PT. Sanen Kizai Indonesia di Cikarang.
2. Untuk mengetahui kendala-kendala yang dihadapi saat menerapkan budaya dan disiplin kerja pada PT. Sanen Kizai Indonesia di Cikarang.
3. Untuk mengetahui solusi yang dilakukan dalam menghadapi kendala-kendala saat menerapkan disiplin kerja dan budaya perusahaan pada PT. Sanen Kizai Indonesia di Cikarang.

## 1.7 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif analisis dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Penulis menggunakan metode penelitian deskriptif analisis untuk menggambarkan dan menjelaskan secara singkat mengenai topik yang akan dibahas serta hubungan antara subjek dengan objek masalah.

Metode penelitian ini mengacu kepada kajian kepustakaan yang bersifat analisis deskriptif. Metode kepustakaan adalah metode yang memanfaatkan berbagai macam pustaka yang relevan dengan penelitian yang dicermati. Data yang diperoleh dari perpustakaan Universitas Darma Persada, koleksi pribadi, *browsing* dari internet dan data dari perusahaan.

Penulis menggunakan jenis penelitian deskriptif bertujuan untuk menemukan informasi sebanyak-banyaknya dan kemudian melakukan analisa. Sebagai referensi utama adalah buku yang berjudul ‘‘Discipline Like Japanese’’ karangan Isfiatun Zaka dan ‘‘Budaya Organisasi’’ karangan Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.Si. Selain itu, penulis juga melakukan wawancara dengan General Manager PT Sanen Kizai Indonesia untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja dan budaya kerja diterapkan di PT Sanen Kizai Indonesia.

## 1.8 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini antara lain sebagai berikut:

### 1) Bagi peneliti

Dapat menambah wawasan dan memahami tentang penerapan disiplin kerja dan budaya perusahaan pada saat bekerja di Perusahaan.

### 2) Bagi Pembaca

Selain dapat menambah wawasan dan memahami tentang disiplin kerja dan budaya perusahaan Jepang, penelitian ini juga dapat dijadikan referensi bagi penelitian yang berkaitan dengan tema ini selanjutnya.

## 1.9 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini disajikan dalam empat bab sebagai berikut:

### Bab I Pendahuluan

Berisikan latar belakang masalah, penelitian yang relevan, identifikasi masalah, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, metode penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

### Bab II Gambaran Umum Disiplin Kerja dan Budaya Perusahaan Jepang.

Merupakan pemaparan tentang disiplin kerja dan budaya perusahaan Jepang.

### Bab III Penerapan Disiplin Kerja dan Budaya Perusahaan Pada PT. Sanen Kizai Indonesia.

Merupakan penerapan disiplin kerja dan budaya perusahaan pada PT. Sanen Kizai Indonesia.

## Bab IV Simpulan

Bab ini merupakan Simpulan dari penjelasan-penjelasan yang telah dikemukakan.

