

**PENGARUH BUDAYA KERJA 5S TERHADAP
KINERJA SDM PADA CHARCOAL JAPANESE GRILL
RESTAURANT**

SKRIPSI

disusun
Untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar sarjana
Program Studi Sastra Jepang
Jenjang Program Sarjana
Pada
Fakultas Sastra Jepang Universitas Darma Persada



oleh:

Isthi Nagirni

05110139

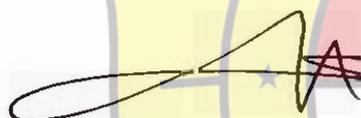
**UNIVERSITAS DARMA PERSADA
JAKARTA
2010**

Halaman Pengesahan
Skripsi Sarjana yang Berjudul :

Pengaruh Budaya Kerja 5S Terhadap Kinerja SDM Pada Charcoal
Japanese Grill Restaurant

Telah Diuji dan Diterima dengan Baik (lulus) pada Tanggal 6 Agustus
2010 Dihadapan Panitia Ujian Skripsi Sarjana Fakultas Sastra.

Pembimbing / Penguji



(Syamsul Bahri, M.Si)

Pembaca/Penguji



(Hermansyah Djaya, M.A)

Ketua Panitia / Penguji



(Dra. Yulaisih Ibrahim)

Ketua Jurusan Jepang



(Rini Widiarti, M.Si)



Dekan Fakultas Sastra

FAKULTAS SAHTRA

(DR. Hj. Albertine Minderop, M.A)

**Halaman Pernyataan
Skripsi Sarjana yang Berjudul :**

**Pengaruh Budaya Kerja 5S Terhadap Kinerja SDM Pada Charcoal
Japanese Grill Restaurant**

**Merupakan Karya Ilmiah yang Saya Susun Di bawah Bimbingan Bapak
Syamsul Bahri dan Bapak Hermansyah Djaya, Bukan Merupakan Jiplakan
Skripsi Sarjana atau Karya Orang Lain, Sebagian atau Seluruh isinya,
Sepenuhnya Merupakan Tanggung Jawab Saya Sendiri.**

**Pernyataan Ini Saya Buat Dengan Sesungguhnya, Di Jakarta, Agustus
2010.**

Penulis

Kata pengantar

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Budaya Kerja 5S Terhadap Kinerja SDM Pada Charcoal Japanese Grill restaurant” dengan baik.

Maksud dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat mendapatkan gelar sarjana pada Fakultas Sastra Jurusan Jepang Universitas Darma Persada.

Penulis menyadari bahwa terwujudnya skripsi ini tak lepas dari dorongan serta bantuan dari pihak lain, baik dalam pengarahan, pemberian semangat, bantuan dalam materil, maupun dalam melengkapi materi yang ada. Pada kesempatan kali ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Syamsul Bahri, M.Si selaku Pembimbing I yang telah banyak membantu penulis dengan berbagai ide, arahan dan saran dalam penulisan skripsi ini.

2. Bapak Hermansyah Djaya, M.A selaku Pembimbing II yang telah memberikan kritikan serta saran dalam pembuatan skripsi ini.
3. Ibu Dra. Yuliasih Ibrahim selaku Ketua Penguji.
4. Ibu Rini Widiarti, M.Si selaku Ketua Jurusan Sastra Jepang.
5. Ibu Dr. Hj. Albertine Minderop, M.A selaku DEKAN Fakultas Sastra.
6. Ibu Emi Puspitasari, SS selaku dosen pembimbing akademik.
7. Seluruh dosen Program Studi Bahasa dan Sastra Jepang Universitas Darma Persada, yang secara langsung maupun tidak langsung telah memberikan ilmu serta pengajaran kepada penulis.
8. Seluruh staff perpustakaan yang banyak membantu.
9. Seluruh staff sekretariat yang banyak membantu penulis khususnya Bapak Heri.
10. Ibu, Bapak dan adik-adik tercinta, terimakasih atas dukungan kalian. Aku sayang kalian semua, tetaplah dukung aku sampai kapanpun.
11. Bude Ketty, Pakde Arri dan Pakde Wiwik yang peduli akan pendidikan saya dengan memberikan dukungan baik secara moril maupun materil.

12. Bapak Didi Sumadi selaku Manajer Operasional dan seluruh karyawan dari Charcoal Japanese Restaurant atas informasi yang diperlukan kepada saya untuk dapat menyelesaikan skripsi ini.
13. Yochan yang selalu memberikan bantuan tenaga dan pikiran untuk saya.
14. Teman satu bimbinganku yang saling membantu pada akhir-akhir perjuangan memperoleh gelar Sarjana, Yuli, Retno, Faisal, terima kasih banyak.
15. Teman sekelasku Chintya, dan teman-teman Mahasiswa angkatan '05 Universitas Darma Persada yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.
16. Seluruh pihak yang telah membantu selama kuliah dan sampai akhir menyelesaikan skripsi ini. Doumo Arigatou Gozaimasu.

Jakarta, 6 Agustus 2010

Isthi Nagirni

概略

イステイザリニ 05110139、タマブナダ
大学文学部日本語学科「チャコール日本グリルレスト
ランにおける5S 労働間人材育成二与える影響」

チャコールグリル日本食レストランは、ジャカタの日本料理店である。そのレストランでは、日本の5Sのワーキングチャートを調達している。日本ワーキング文化は会社と会社員のためにより良い効果を与える。当社は、利益を得るだろうし、会社員が前むきな考え方になる。一般的に5Sは大企業で使われ、レストランで使われることはきわめてユニークである。

ABSTRAK

Isthi Nagimi, 05110139, Universitas Darma Persada Fakultas Sastra Jurusan Sastra Jepang, “ Pengaruh Budaya Kerja 5S Terhadap Kinerja SDM Pada Charcoal Japanese Grill Restaurant”

Charcoal Japanese Grill Restaurant adalah sebuah restoran Jepang di Jakarta. Dalam menjalankan praktek kerjanya, Charcoal Japanese Grill Restaurant menerapkan Budaya Kerja Jepang 5S yang telah disesuaikan. Budaya Kerja Jepang ini memberikan pengaruh yang lebih baik bagi perusahaan dan karyawan. Perusahaan akan memperoleh keuntungan dan karyawan akan mempunyai pola pikir yang lebih baik dari sebelumnya. Penerapan 5S ini terbilang unik, karena budaya 5S ini biasa di terapkan di perusahaan industri, dan jarang ditemui di sebuah restoran.

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
ABSTRAK BAHASA JEPANG	vi
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI	viii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	8
1.3 Ruang Lingkup	9
1.4 Perumusan Masai ah	9
1.5 Tujuan Penelitian	10
1.6 Manfaat Penelitian	10
1.7 Metode Penelitian	10
1.8 Sistematika Penulisan	11

BAB II KAJIAN TEORITIS

2.1	Manajemen SDM	13
2.1.1	Perencanaan Tenaga Kerja	17
2.1.2	Rekrutmen	18
2.1.3	Seleksi dan Penempatan	18
2.1.4	Pelatihan dan Pengembangan	19
2.1.5	Penilaian Prestasi Kerja	20
2.1.6	Kompensasi	21
2.1.7	Pemeliharaan	22
2.1.8	Pemutusan Hubungan Kerja	23
2.2	Budaya Kerja 5S	24

BAB III PELAKSANAAN MANAJEMEN SDM DAN BUDAYA KERJA 5S PADA CHARCOAL JAPANESE GRILL RESTAURANT

3.1	Manajemen SDM Charcoal Japanese Grill Restaurant	32
3.1.1	Perencanaan Tenaga Kerja	32
3.1.2	Rekrutmen	34
3.1.3	Seleksi dan Penempatan	35
3.1.4	Pelatihan dan Pengembangan	35
3.1.5	Penilaian Prestasi Kerja	36
3.1.6	Kompensasi	37
3.1.7	Pemeliharaan	38
3.1.8	Pemutusan Hubungan Kerja	38
3.2	Penerapan Budaya Kerja 5S di Charcoal Japanese Grill Restaurant	39

**BAB IV PENGARUH BUDAYA KERJA 5S PADA
CHARCOAL JAPANESE GRILL
RESTAURANT**

4.1 Pengaruh Budaya Kerja Jepang Kaizen Sebagai Pelengkap 5S di Charcoal Japanese Grill Restaurant	46
4.2 Pengaruh Budaya Kerja Jepang kaizen Sebagai Pelengkap 5S di Charcoal Japanese Grill Restaurant	51
4.3 Perbaikan Dalam Proses Menjalankan 5S bagi Charcoal Japanese Grill Restaurant	54

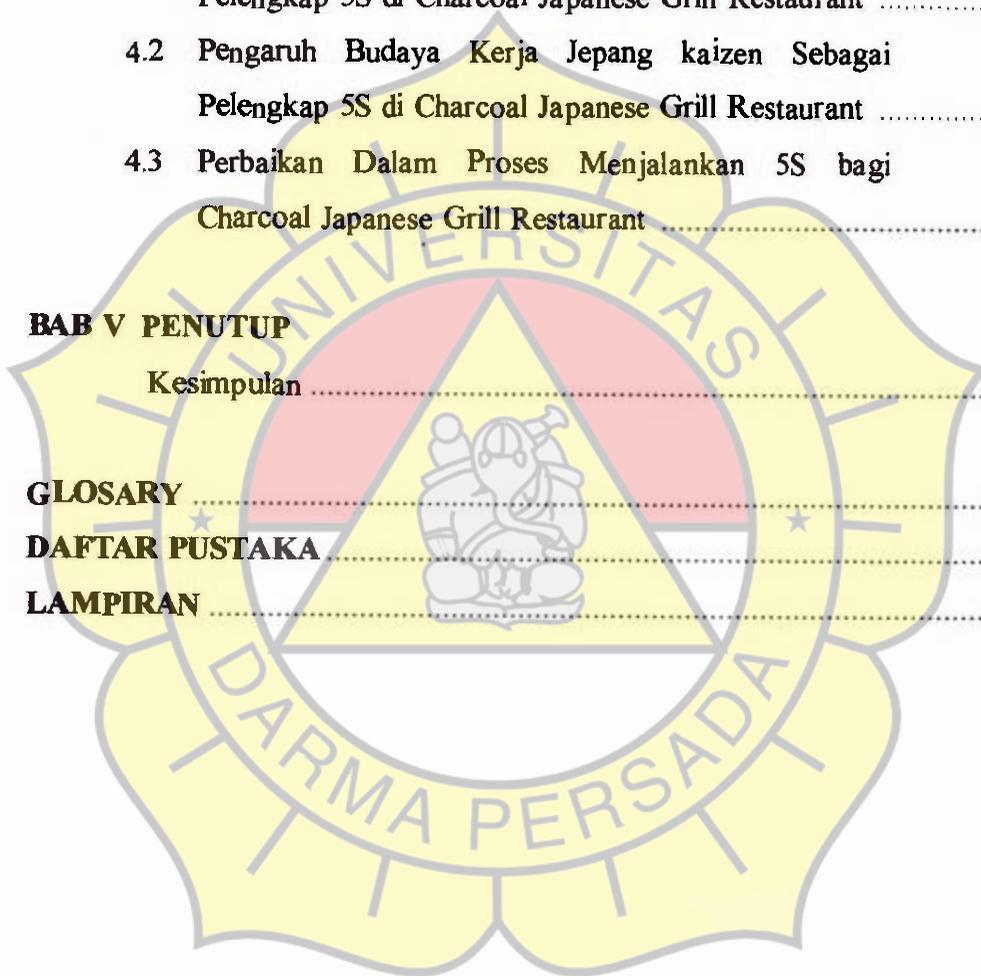
BAB V PENUTUP

Kesimpulan	60
------------------	----

GLOSARY	62
----------------------	----

DAFTAR PUSTAKA	64
-----------------------------	----

LAMPIRAN	67
-----------------------	----



BABI

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dewasa ini, di Indonesia banyak pengusaha yang mencoba peruntungan di bidang kuliner. Berbagai macam kuliner dari berbagai macam negara hampir memenuhi pusat perbelanjaan di kota-kota besar. Salah satu negara yang menyediakan makanan khas, unik dan bisa diterima oleh lidah orang Indonesia adalah masakan yang berasal dari Jepang. Jepang dikenal unik dalam mengolah masakannya. Orang Jepang sangat mempertahankan rasa asli masakan mereka dan gemar menghias makanannya. Oleh karena itu, ini merupakan sebuah wacana baru bagi pengusaha Indonesia untuk membuka restoran Jepang.

Perusahaan yang bergerak dibidang kuliner telah meluas, tidak hanya restoran pinggir jalan, namun restoran yang telah memiliki reputasi yang baik, dan telah bersertifikasi. Tidak sedikit restoran yang kecil berubah menjadi restoran besar dan memiliki cabang dimana-mana. Untuk mematenkan dan lebih memperluas lagi restoran tersebut para pengusaha membuat sebuah perusahaan demi memajukan restoran mereka.

Setelah terbentuk sebuah perusahaan, maka terbentuklah sebuah organisasi, didalamnya terdapat unsur penting selain bahan, modal, mesin dan teknologi yaitu karyawan. Karyawan adalah Sumber Daya paling penting dalam perusahaan mencapai keberhasilan. Sumber Daya Manusia ini menunjang organisasi dengan karya, bakat, kreatifitas, dan dorongan. Betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi, tanpa aspek manusia sulit kiranya tujuan-tujuan organisasi dapat dicapai. Masyarakat telah menunjukkan perhatian yang meningkat terhadap aspek manusia tersebut. Nilai-nilai manusia semakin diselaraskan dengan aspek-aspek teknologi maupun ekonomi.¹

Perusahaan akan melindungi karyawan seperti anak sendiri, karyawan diberikan berbagai fasilitas yang akan membuat karyawan tersebut tidak pindah ke perusahaan lain dan akan menjalankan tugasnya dengan sebaik mungkin. Fasilitas yang biasa diberikan perusahaan adalah tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, tunjangan akhir tahun, tunjangan prestasi, tunjangan Hari Raya, JAMSOSTEK, bahkan tak jarang perusahaan yang memberikan beasiswa untuk karyawan yang berprestasi. Menjalin hubungan

¹ Drs. Moh Agus Salim, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, 1995, hal. 2

baik antara atasan dan bawahan, dan menciptakan suasana kekeluargaan merupakan salah satu unsur yang membuat karyawan akan merasa nyaman.

Bagi karyawan, perusahaan tempat untuk mengembangkan diri, dan mengasah keterampilan mereka. Antara karyawan dan perusahaan menjalin hubungan simbiosis mutualisme, yaitu saling menguntungkan. Dari sikap saling menguntungkan akan tercipta berbagai sikap-sikap lain. Menelaah budaya kerja para karyawan, dapat dilihat dari budaya sosial suatu negara, dipersempit lagi dari suatu organisasi, salah satunya dari lingkungan dimana kita berorganisasi. Pemimpin perusahaan merupakan cerminan bagi perusahaan. Baik dia sebagai pribadi dan pernyataan-pernyataan yang dikeluarkannya dapat mempengaruhi setiap orang yang berada di dalam maupun di luar perusahaan. Dari situlah Pola pikir karyawan terbentuk dalam suatu organisasi.

Pembinaan SDM akan dapat menumbuhkan *Sense of Belonging*, yaitu rasa memiliki terhadap perusahaan, loyalitas, dan dedikasi kepada perusahaan, meningkatkan kerjasama tim, komunikasi antar bagian, dan hubungan antar manusia, sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi kerja dan efektivitas perusahaan untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Apabila hal

ini sudah disadari dan dihayati, serta rasa memiliki oleh seluruh SDM sudah tertanam dalam perusahaan, maka kondisi ini akan memberi semangat dan kekuatan yang dapat memberdayakan SDM untuk mewujudkan misi perusahaan melalui kegiatan sehari-hari.²

Budaya organisasi adalah cara berpikir dan melakukan sesuatu yang mentradisi, yang dianut bersama oleh semua anggota organisasi, dan para anggota baru harus mempelajari atau paling sedikit menerimanya sebagian agar mereka diterima sebagai bagian dari organisasi. Ada tiga hal yang menjadi ciri-ciri dari budaya organisasi, yaitu :

1. Dipelajari.
2. Dimiliki bersama.
3. Diwariskan dari generasi ke generasi.

Di Jepang setelah terjadi Perang Dunia II, banyak pakar ekonomi saat itu memprediksikan akan kemunduran bangsa Jepang dalam perekonomian. Namun dalam kurun waktu kurang dari 20 tahun, Jepang ternyata mampu bangkit dan bahkan mampu bersaing ketat dengan bangsa Amerika yang menyerangnya. Negara Jepang dan Amerika mulai bersaing menjadi yang lebih unggul. Negara Jepang mulai menjelma menjadi raksasa dalam

² Flippo, Edwin B, *Principles of Personnel Management*, Kogakusha : McGraw-Hill, 1980, hal. 3

teknologi di atas negara-negara besar dan berkuasa lainnya. Dengan segala kekurangan sumber tenaga kerja, dan selalu terancam bencana alam, rupanya tidak menghalangi mereka menjadi bangsa yang dihormati dunia. Hal ini dibuktikan pada pertengahan 1990, *Product National Bruto* (PNB) Jepang mencapai US\$ 37,5 miliar atau 337,5 triliun rupiah, yang sekaligus menempatkan Jepang pada posisi ke-2 setelah Swiss yang memiliki PNB tertinggi di dunia.

Bila ditelaah secara dalam, Jepang memiliki beberapa kekurangan antara lain dari segi fisik orang Jepang rata-rata berpostur kecil, memiliki wilayah teritorial yang sempit, dari segi tata letak geografis negara Jepang terletak di jalur lempeng pergeseran kerak bumi yang berpotensi rawan gempa bumi, dan sumber daya alam yang terbatas. Namun bangsa Jepang bisa maju karena memiliki budaya kerja yang lebih unggul, sehingga bisa menempatkan Jepang pada posisi yang lebih dari bangsa Asia lainnya, yang memiliki kekurangan yang hampir sama.

Dalam budaya organisasi Jepang, diawali pendekatan dari bawah. Oleh karena itu para atasan akan mengerti para bawahannya. Sikap keterbukaan antara atasan dan bawahan akan mengurangi konflik. Kerja tim yang paling diunggulkan bangsa

Jepang, itu merupakan pondasi dasar dalam berorganisasi yang akan membentuk interaksi antara anggota tim. Fakta-fakta menarik yang dapat kita analisis dari sistem pengelolaan organisasi Jepang adalah bangsa Jepang lebih suka mengaitkan diri mereka sebagai anggota organisasi dan perkumpulan tertentu jika hendak memperkenalkan diri, daripada memperkenalkan diri berdasarkan asal negara dan keturunannya. Mereka bangga jika dikaitkan dengan organisasi besar dan berprestasi ditempat mereka bekerja. Kemauan bangsa Jepang mendedikasikan hidup untuk organisasinya merupakan faktor kesuksesan negara itu menjadi penguasa besar dalam bidang ekonomi dan industri. Pandangan orang Jepang sendiri tentang pekerjaan sangat besar artinya, sebab hal itu menjadi petanda suatu status sosial yang tinggi.

Sikap bangsa Jepang yang mendedikasikan hidup untuk organisasinya adalah dengan cara mengorbankan pendapat pribadi, masa istirahat, gaji dan sebagainya. Sikap ini berbeda dengan bangsa Barat atau bangsa-bangsa lainnya yang memberikan sikap demokratis mengeluarkan pendapat pribadi dengan mengemukakan pandangan. Dalam budaya kerja Jepang sikap ini dianggap tidak penting jika dibandingkan dengan perkumpulan dan organisasi.

Dalam budaya kerja Jepang terdapat salah satu budaya kerja yang sudah melegenda yaitu 5S, manajemen dasar yang membudayakan sikap dan perilaku sehingga tercipta budaya kerja yang peka terhadap kebersihan, kesehatan, keselamatan, dan kenyamanan kerja. 5S dalam bahasa Jepang adalah terdiri dari lima kata yaitu, *seiri, seiton, seisho, seiketsu, shitsuke*. Kelima kata itu kemudian diterjemahkan kedalam berbagai bahasa dunia untuk diadopsi cara kerjanya dan digunakan sebagai salah satu budaya kerja banyak perusahaan besar di dunia. Dalam bahasa Indonesia, 5S itu disesuaikan menjadi 5R yaitu Ringkas, Rapi, Resik, Rawat dan Rajin.★

Banyak perusahaan sudah mengadopsi budaya kerja 5S ini. Tanpa disadari 5S akan membentuk suatu budaya kerja yang sangat bermanfaat. Bahkan 5S mampu digunakan sebagai salah satu cara untuk meningkatkan laba perusahaan. Bagaimanakah 5S tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan Charcoal Japanese Grill Restaurant?

1.2 Identifikasi Masalah

Penulis melihat bahwa Charcoal Japanese Grill Restaurant unik karena mengadopsi Budaya Kerja Jepang yaitu 5S, Seiri, Seiton, Seisho, Seiketsu, Shitsuke. Yang telah disesuaikan namanya menjadi Ringkas, Rapi, Resik, Rawat dan Rajin. Charcoal Restaurant ingin sama majunya dengan perusahaan Jepang, yang dengan menjalankan budaya kerja ini dapat membantu meningkatkan mutu karyawan dan menambah laba bagi perusahaan.

Saya berasumsi bahwa budaya kerja Jepang 5S dapat mempengaruhi pola pikir karyawan Charcoal Japanese Grill Restaurant dalam menjalankan tugas sesuai jabatannya. Meskipun belum sepenuhnya dilaksanakan, karena penerapan 5S di perusahaan besar dan di sebuah restoran memiliki perbedaan, tetapi dapat berjalan dengan cukup baik. Budaya tersebut membawa dampak positif untuk kemajuan restoran tersebut dalam segi manajemen SDM.

1.3 Ruang Lingkup

Dalam penulisan skripsi ini penulis mambatasi penulisan pada penerapan budaya kerja jepang 5S pada Charcoal Japanese Grill Restaurant. Pengaruh 5S terhadap kinerja karyawan Charcoal Japanese Grill Restaurant.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan ruang lingkup penulisan diatas, penulis merumuskan apakah benar asumsi penulis bahwa Budaya Kerja Jepang dapat mempengaruhi pola pikir karyawan Charcoal Japanese Grill Restaurant dalam menjalankan tugas sesuai jabatan. Meskipun belum sepenuhnya dijalankan namun dapat berjalan dengan cukup baik. Dengan menerapkan Budaya Kerja 5S yang telah diadopsi dan disesuaikan untuk restoran, dapat membawa dampak positif untuk kemajuan restoran tersebut dalam segi manajemen SDM.

1.5 Tujuan Penelitian

Mengetahui dan meneliti Charcoal Japanese Grill Restaurant sebuah Restoran Jepang yang berada di Jakarta, yang memiliki pengunjung rata-rata Warga Negara Jepang, memakai Budaya Kerja Jepang 5S dalam menjalankan perusahaannya. Mengetahui dan meneliti sejauh mana budaya 5S tersebut berjalan di perusahaan yang bergerak dibidang kuliner jepang di Jakarta.

1.6 Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dengan semakin pesatnya perusahaan yang bergerak dibidang kuliner khususnya masakan Jepang, dapat memasukan unsur Budaya Jepang 5S pada kinerja karyawan. Menambah wawasan ilmu pengetahuan pada umumnya dalam perusahaan yang mendirikan restoran Jepang di Indonesia.

1.7 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kepustakaan, dengan sifat penelitian deskriptif, observasi, dan menganalisis.

1.8 Sistematika Penelitian

Untuk memudahkan pembaca, penulis membagi skripsi ini dalam 5 bab, yaitu :

BABI PENDAHULUAN

Berisi Latar Belakang, Identifikasi Masalah, Ruang Lingkup, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Metode Penelitian, dan Sistematika Penelitian.

BAB II KAJIAN TEORITIS

Berisi tentang sistem manajemen SDM, budaya kerja Jepang 5S.

BAB III PELAKSANAAN BUDAYA KERJA 5S PADA CHARCOAL JAPANESE GRILL RESTAURANT

Manajemen SDM karyawan Charcoal Japanese Grill Restaurant, penerapan Budaya Kerja Jepang 5S di Charcoal Japanese Grill Restaurant.

**BAB IV PENGARUH BUDAYA KERJA JEPANG 5S PADA
CHARCOAL JAPANESE GRILL RESTAURANT**

Pengaruh Budaya Kerja Jepang Kaizen Sebagai Pelengkap 5S di Charcoal Restaurant, Pengaruh Budaya Kerja 5S Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Charcoal Japanese Grill Restaurant, Perbaikan dalam proses menjalankan 5S bagi Charcoal Japanese Grill Restaurant.

BAB V KESIMPULAN

Merupakan bab terakhir yang memuat kesimpulan yang diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai Budaya Kerja Jepang 5S yang diterapkan di Perusahaan Restoran Jepang di Indonesia.