

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan manajemen, daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan. Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Hasibuan, 2017:1).

Sumber daya manusia merupakan karyawan sebagai aset yang mempunyai andil terbesar terhadap kemajuan organisasi atau perusahaan. Penanganan yang tidak tepat oleh manajemen akan menghambat pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan oleh sumber daya manusia perusahaan itu sendiri. Adapun unsur-unsur manajemen itu terdiri dari: *man, money, methode, machines, materials*, dan *market* atau disingkat dengan 6 M. Unsur *men* (manusia) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia atau disingkat MSDM yang merupakan terjemahan dari *man power management* (Hasibuan, 2017:9). Manajemen yang mengatur unsur manusia ini disebut sebagai manajemen kepegawaian atau manajemen personalia. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses

yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin, dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Tujuannya adalah

memberikan kepada perusahaan dan juga anggota perusahaan suatu konsep kerja yang efektif baik secara kuantitas maupun kualitasnya. Oleh karena itu organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia dalam hal ini karyawan, yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi, yaitu melalui kepuasan kerja karyawan itu sendiri.

Kepuasan kerja merupakan kunci dari keberhasilan suatu perusahaan. Kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan tercapai apabila seorang manajer dapat memperhatikan kepuasan kerja dari seluruh karyawan dalam perusahaan tersebut terutama karyawan magang yang banyak berperan aktif dalam bidang-bidang pekerjaan berskala kecil dari perusahaan tersebut, seperti menerima tamu, menerima telepon, pengarsipan dokumen, menyiapkan keperluan kegiatan *meeting* dan sebagainya. Kepuasan kerja terpenuhi jika karyawan magang dapat mencapai apa yang diharapkan organisasi dan perusahaan sebagai imbalan atas usahanya didalam membantu menjalankan roda perusahaan. Karyawan magang perlu diberikan pelatihan dan pembelajaran yang tepat mengenai tanggung jawab pekerjaannya agar dapat tercapainya produksi yang optimal dengan menempatkan atau mempekerjakannya di tempat yang sesuai dengan keahlian atau ilmu yang dimiliki.

PT. Toyota *Motor Manufacturing* Indonesia merupakan salah satu perusahaan dan industri swasta yang bergerak di bidang rancang bangun, pengembangan, dan *manufacturing* mobil yang mendapat kepercayaan dari Pemerintah Republik Indonesia sebagai importir kendaraan Toyota di Indonesia sejak tahun 2003 dengan total seluruh karyawan mencapai jumlah 8.000 (delapan ribu) karyawan dan 136 karyawan magang yang dimiliki 34 divisi pada PT. Toyota *Motor Manufacturing* Indonesia. PT. Toyota *Motor*

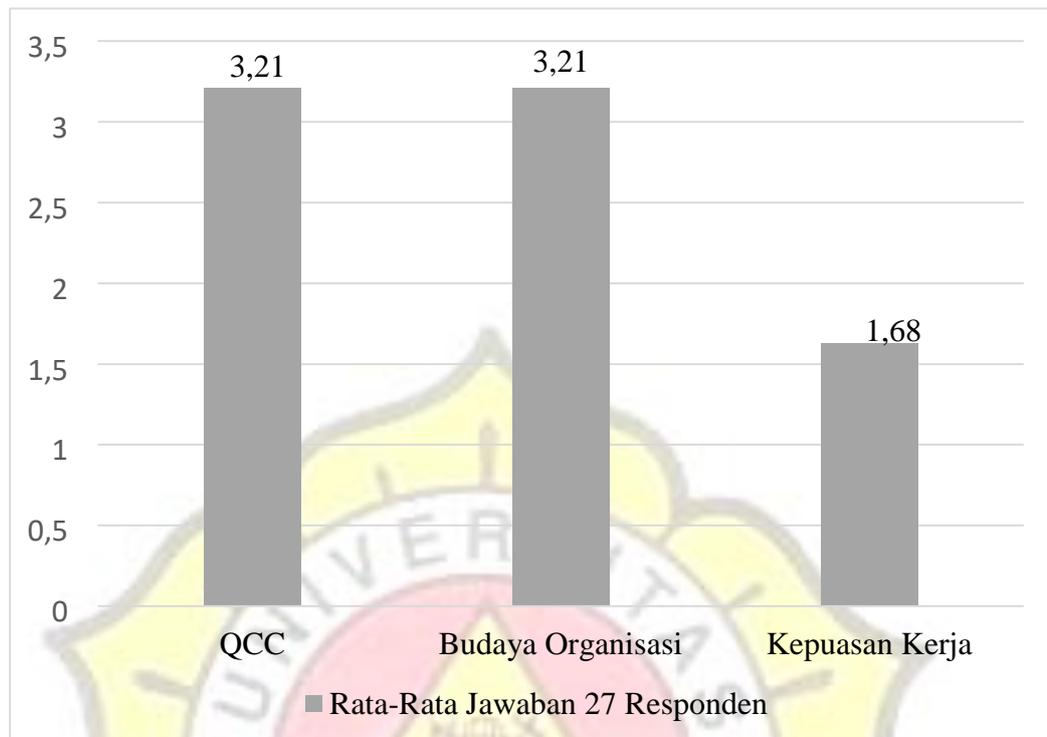
Manufacturing Indonesia memberikan contoh *quality control circle* (QCC) yang baik. Hal ini dapat terlihat dari jumlah total karyawan yaitu sebanyak 8.000 karyawan yang dibagi menjadi 34 divisi, dan dengan bidang konsentrasi pekerjaan yang berbeda-beda demi hubungan interpersonal terjalin dengan lebih baik. PT. Toyota *Motor Manufacturing* Indonesia juga memberikan memiliki budaya organisasi yang baik, yaitu mengembangkan inovasi dan keberanian pengambilan resiko, memperhatikan setiap detail pekerjaan, mengutamakan orientasi pada manusia, tim dan hasil.

QCC merupakan kelompok kecil yang anggotanya terdiri dari 5 hingga 10 orang yang berasal dari satu bagian yang sama dan berada pada satu supervisor. Kelompok kecil ini memungkinkan para anggotanya berpartisipasi aktif dalam setiap kegiatan kelompok. Dalam pertemuan di kelompok kecil tersebut, masing-masing anggota kelompok berkesempatan untuk mengeluarkan idenya untuk terus berupaya mencari kesempatan melakukan perbaikan.

Budaya organisasi merupakan salah satu peluang untuk membangun sumber daya manusia melalui aspek perubahan sikap dan perilaku yang diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan tantangan yang sedang berjalan dan yang akan datang. Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat tujuan-tujuan perusahaan. Dalam suatu perusahaan yang budaya organisasinya kuat, nilainilai bersama dipahami secara mendalam, dianut, dan diperjuangkan oleh sebagian besar para anggota organisasi (karyawan perusahaan).

Dari pernyataan di atas penulis melakukan survei kepada 27 karyawan magang di PT. Toyota *Motor Manufacturing* Indonesia sebagai data

observasi awal dengan menyebarkan berupa kuesioner mengenai *quality control circle* (QCC), budaya organisasi, dan kepuasan kerja. Dari hasil observasi tersebut penulis memperoleh hasil sebagai berikut:



Gambar 1.1 Grafik Hasil Rata-Rata Jawaban 27 Responden

Berdasarkan grafik di atas mengenai penerapan *quality control circle*, budaya organisasi, dan kepuasan kerja karyawan magang di PT. Toyota *Motor Manufacturing* Indonesia, jika melihat teori skala interval interpretasi nilai hasil menurut Sudjana (2005 : 79) berikut:

Tabel 1.1 Interpretasi Nilai Hasil Tanggapan Responden

Nilai	Keterangan
1,00 – 1,74	Sangat Tidak Baik
1,75 – 2,49	Tidak Baik
2,50 – 2,24	Baik
3,25 – 4,00	Sangat Baik

Sumber: Sudjana (2005 : 79)

penulis menemukan adanya kesenjangan hasil rata-rata tentang penerapan *quality control circle*, budaya organisasi, dan kepuasan kerja. Jawaban 27

responden tentang *quality control circle* mencapai rata-rata 3,21 dan tentang budaya organisasi mencapai rata-rata 3,21 yang artinya mencapai tingkat interval teratas atau sangat baik, sementara tentang kepuasan kerja hanya mencapai rata-rata 1,63 yang artinya berada di tingkat interval terendah atau sangat tidak baik. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Supriatin (2015) studi pada PT. Muliakeramik Indahraya Tbk, Gugus Kendali Mutu/ *quality control circle* dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ronald Sukwadi (2012), kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Jadi, dapat disimpulkan bahwa *quality control circle* dan budaya organisasi saling mempengaruhi satu sama lain dalam kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan diatas, penulis tertarik mengkaji permasalahan yang terjadi di PT. Toyota *Motor Manufacturing* Indonesia mengenai pentingnya penerapan *quality control circle* dan budaya organisasi, apakah mempengaruhi kepuasan kerja, sehingga judul penelitian ini

“Pengaruh Penerapan *Quality Control Circle* dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Magang PT. Toyota *Motor Manufacturing* Indonesia”.

1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- 1) Penerapan *quality control circle* yang berjalan dengan baik mempengaruhi kepuasan kerja karyawan magang.

- 2) Kultur atau budaya organisasi statis akan berakibat pada tidak efektifnya organisasi serta menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan magang.
- 3) Kurang efektifnya pengelolaan sumber daya manusia dan sumber daya lain yang mendukung, dapat menghambat kepuasan kerja karyawan magang.

1.2.2. Pembatasan Masalah

Agar suatu masalah dapat dikaji secara mendalam, maka perlu pembatasan masalah. Hal ini penting agar masalah yang dikaji menjadi jelas dan mengarahkan perhatian dengan tepat karena apabila suatu masalah terlalu luas maka masalah tersebut harus dibatasi dahulu sehingga dalam pemecahannya dapat dilakukan secara jelas dan tepat. Dalam penelitian ini akan membatasi pembahasan dan analisis masalah untuk *quality control circle*, dan budaya organisasi serta kepuasan kerja.

1.2.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan pembatasan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Apakah terdapat pengaruh antara penerapan *quality control circle* dan budaya organisasi dengan kepuasan kerja karyawan magang PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia?
- 2) Apakah terdapat pengaruh antara penerapan *quality control circle* dengan kepuasan kerja karyawan magang PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia?

- 3) Apakah terdapat pengaruh antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja karyawan magang PT. *Toyota Motor Manufacturing Indonesia*?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis sampai sejauh mana kesesuaian antara tingkat kepentingan unsur-unsur *quality control circle* dan budaya organisasi dengan kepuasan kerja karyawan magang PT. *Toyota Motor Manufacturing Indonesia*. Dengan tujuan utama penelitian yaitu sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui apakah ada pengaruh penerapan *quality control circle* dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan magang PT. *Toyota Motor Manufacturing Indonesia*.
- 2) Untuk mengetahui apakah ada pengaruh penerapan *quality control circle* terhadap kepuasan kerja karyawan magang PT. *Toyota Motor Manufacturing Indonesia*.
- 3) Untuk mengetahui apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan magang PT. *Toyota Motor Manufacturing Indonesia*.

1.4 Kegunaan Penelitian

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

- 1) Manfaat Teoritis

Dengan penelitian ini diharapkan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkenaan dengan

penerapan *quality control circle* dan budaya organisasi yang berdampak pada kepuasan kerja karyawan magang PT. Toyota *Motor Manufacturing* Indonesia.

2) Manfaat Praktis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis sebagai berikut:

a. Bagi Penulis

Hasil dari penelitian ini diharapkan menghasilkan informasi yang berguna bagi penulis yakni mengenai pengaruh penerapan *quality control circle* dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan magang PT. Toyota *Motor Manufacturing* Indonesia.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan untuk mengetahui arti pentingnya penerapan *quality control circle* dan budaya organisasi sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan magang PT. Toyota *Motor Manufacturing* Indonesia.

