

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memang merupakan salah satu faktor kunci yang terlibat langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperan penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Definisi Hasibuan (2017:12) mengenai sumber daya manusia sebagai usaha untuk menggerakkan dan mengelola potensi manusia di dalam organisasi agar mereka dapat berpikir dan bertindak sesuai dengan keinginan organisasi juga tepat dan relevan. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif akan membantu organisasi mencapai hasil yang lebih baik.

Dari teori tersebut dijelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan faktor penting di perusahaan, operasional perusahaan sangat bergantung kepada pengolahan sumber daya manusia, jika suatu perusahaan tidak berhasil dalam mengelola sumber daya manusia akan menghambat terwujudnya tujuan perusahaan, sumber daya manusia merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam era perdagangan bebas. Jenis persaingan yang akan dihadapi sangat berbeda. Hal ini mengharuskan perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang dapat bersaing dan memiliki tingkat produktivitas tinggi, untuk menghasilkan sumber daya manusia yang produktif di butuhkan kinerja karyawan yang baik.

Menurut Mangkunegara (2008:67) kinerja adalah “hasil kerja yang dilihat dari sisi kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Berdasarkan teori yang dikemukakan ahli tersebut maka peneliti merumuskan bahwa Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja seseorang atau kelompok di dalam suatu perusahaan, yang berhasil dicapai dalam tugas dan tanggung jawabnya terhadap suatu pekerjaan. Hasil pekerjaan ini erat kaitannya dengan tercapainya tujuan perusahaan. Pemahaman tentang kinerja karyawan bagi

karyawan itu sendiri juga harus di perhatikan guna memberikan pemahaman tentang peran yang di miliki oleh karyawan, sebab kinerja yang di berikan oleh karyawan merupakan suatu hal yang menentukan cepat atau lambatnya perusahaan mencapai tujuan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu budaya kaizen, disiplin kerja, lingkungan kerja. Kaizen merupakan bentuk budaya organisasi yang bertujuan meningkatkan kinerja ke arah lebih baik secara berkesinambungan atas proses produksi, kualitas produk, pengurangan biaya operasional hingga peningkatan keamanan kerja Kusumaningrum, Muhtadin, (2018).

Kaizen merupakan filosofi dan budaya yang berasal dari masyarakat Jepang berupa suatu cara berpikir untuk perbaikan dan kemajuan secara terus menerus dalam kehidupan seseorang, keluarga, masyarakat atau lingkungan pekerjaan. Banyak perusahaan di dunia telah berhasil menggunakan prinsip-prinsip kaizen untuk mendorong perbaikan di semua lini proses. Namun demikian, dukungan legal terhadap perubahan secara terus menerus di lingkungan organisasi hendaknya diikuti dengan disusunnya pedoman standar pembuatan perubahan atau inovasi. Dengan adanya pedoman tersebut diharapkan terciptanya inovasi-inovasi yang terstandar dan berdasarkan research-based innovation. Pada hasil riset yang di laksanakan oleh Pebrianti, Deni, Kuntoro, (2019) Memperlihatkan bahwa budaya kaizen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang dibutuhkan untuk menambah kinerja karyawan selain budaya kaizen adalah disiplin kerja. ketertiban dan kelancaran dalam suatu perusahaan untuk memperoleh hasil yang optimal, yakni dengan menegakkan kedisiplinan kerja. Kedisiplinan kerja bagi karyawan akan memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan.

Menurut Rivai (2013:444) menyatakan disiplin kerja adalah Suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku. Dari teori dan pendapat yang dikemukakan oleh para ahli di atas dalam hal ini peneliti merumuskan bahwa disiplin adalah semua perilaku yang berjalan lurus dengan tata tertib dan

menyesuaikan aturan yang berlaku di sebuah organisasi serta memperhatikan nilai-nilai norma yang berlaku.

Disiplin kerja merupakan hal yang dipergunakan pimpinan untuk menjalin komunikasi dengan pegawai dengan tujuan supaya mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka sesuai aturan yang berlaku. Kedisiplinan merupakan faktor yang wajib dijalankan dengan baik di organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi untuk menggapai tujuannya. Jadi, disiplin merupakan faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Pada hasil riset yang dilaksanakan oleh Muslimat, Wahid, (2021), memperlihatkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Selain budaya kaizen dan disiplin kerja, Lingkungan kerja juga di butuhkan untuk menambah kinerja karyawan, Lingkungan kerja merupakan faktor pencapaian kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan landasan utama kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuan. Maka dari itu setiap perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilaksanakan oleh Lestary, Harmon, (2017), menyebut lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT.Signify Commercial Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang terbesar dalam Industri lampu dan sudah menciptakan produk, pelayanan, system pencahayaan berkualitas tinggi serta hemat energi. PT.Signify Commercial Indonesia Jakarta mengubah sumber cahaya menjadi point data untuk menghubungkan lebih banyak perangkat, tempat, dan orang melalui lampu, memberikan kontribusi bagi dunia yang lebih aman, lebih produktif, dan lebih pintar.

Menurut website resmi PT.Signify Commercial Indonesia Jakarta, dengan penjualan tahun 2021 sebesar EUR 6,9 miliar, sekitar 37.000 karyawan, dan kehadiran di lebih dari 70 negara. PT.Signify Commercial Indonesia Jakarta merupakan salah satu perusahaan multinasional yang melibatkan seluruh karyawan dalam proses transformasi sebagai salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. PT.Signify Commercial Indonesia Jakarta memiliki tujuan untuk

membuka potensi luar biasa dari cahaya untuk kehidupan yang lebih cerah dan dunia yang lebih baik.

Menurut undang-undang no. 40 tahun 2007, Perseroan terbatas adalah badan hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham, dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam undang-undang ini serta peraturan pelaksanaannya.

Permasalahan yang sedang terjadi di PT.Signify Commercial Indonesia Jakarta adalah sulitnya mencapai target serta tujuan yang direncanakan, hal ini terjadi dikarenakan oleh kinerja karyawan PT.Signify Commercial Indonesia Jakarta.

Tabel 1. 1

Tabel Kinerja Karyawan PT.Signify Commercial Indonesia Jakarta

No	Indikator Penilaian	Target (Jam)	Pencapaian Kerja		
			2019	2020	2021
1	Disiplin Kerja	100%	67%	72%	70%
2	Hasil Kerja	100%	65%	69%	70%
3	Komunikasi	100%	71%	73%	73%
4	Kerja Sama Tim	100%	69%	72%	71%
Rata – Rata			68 %	71.5%	71%

Sumber : HRD PT.Signify Commercial Indonesia

Dari Tabel di atas menunjukkan bahwa rata-rata pencapaian kerja pada PT.Signify Commercial Indonesia mengalami penurunan tingkan pencapaian kerja, terlihat bahwa hasil rata-rata pencapaian kerja pada tahun 2019 & 2020 68% dan 71.5% namun pencapaian di 2021 ada peningkatan jika di bandingkan dengan tahun 2019 yaitu sebesar 3% namun jika dibandingkan dengan pencapaian 2020, pencapaian pada tahun 2021 mengalami penurunan sebesar 0.5%.

Berdasarkan latar di atas maka peneliti mengambil judul “Pengaruh Budaya Kaizen, Disiplin Kerja,Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Signify Commercial Indonesia.”

B. Perumusan Masalah

1. Apakah budaya Kaizen berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Signify Commercial Indonesia
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Signify Commercial Indonesia
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.SIGNify Commercial Indonesia

C. Tujuan Penelitian

sebuah penelitian mempunyai maksud tertentu untuk mencapai tujuan . Penelitian ini, diharapkan dapat mencapai tujuan yang sudah ditentukan sebagai berikut.

1. Untuk mendapatkan informasi dan menganalisis pengaruh budaya kaizen terhadap kinerja karyawan PT.Signify Commercial Indonesia Jakarta.
2. Untuk mendapatkan informasi dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Signify Commercial Indonesia Jakarta.
3. Untuk mendapatkan informasi dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Signify Commercial Indonesia Jakarta.

Dengan terlaksananya tujuan-tujuan tersebut penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat sebagai berikut.

1. Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan rujukan untuk meningkatkan penelitian tentang pengaruh budaya kaizen,disiplin kerja,lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan objek yang lebih luas.

2. Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi wadah untuk peningkatan pengetahuan, dan menjadi rujukan untuk para peneliti lain yang akan

melaksanakan penelitian dengan judul pengaruh budaya kaizen, disiplin kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Praktis

Hasil Penelitian ini diharapkan menyampaikan kontribusi yang penting terhadap peneliti dalam meningkatkan pengaruh budaya kaizen, disiplin kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Signify Commercial Indo Jakarta.

