

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat dominan dalam kegiatan perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM atau karyawannya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan sehingga karyawan dituntut untuk selalu mampu mengembangkan diri secara proaktif dalam suatu perusahaan. SDM yang diperlukan saat ini adalah SDM yang memiliki kinerja. Kinerja karyawan yang baik dapat dilihat dari berbagai sisi. Oleh karena itu, penilaian kinerja sangat perlu dilakukan oleh perusahaan untuk mengetahui sejauh mana karyawan mampu berperan dalam perkembangan dan pertumbuhan perusahaan.

Menurut (Hasibuan 2019) manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari MSDM adalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan.

Budaya kerja sudah lama terkenal oleh umat manusia, namun belum disadari bahwa suatu keberhasilan kerja itu berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaannya. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat kebiasaan, agama, norma dan kaidah yang

menjadi keyakinan dan kebiasaan dalam perilaku kerja atau organisasi. Nilai-nilai yang telah menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya. Oleh karena budaya dikaitkan dengan mutu/kualitas kerja, maka kita namakan budaya kerja (Miftahu Roman 2016)

Dalam konteks ini, manajemen sumber daya manusia (MSDM) menjadi unsur kunci dalam keberhasilan suatu organisasi perusahaan. MSDM berkaitan erat dengan pengelolaan dan pengembangan tenaga kerja dalam perusahaan. Sumber daya manusia adalah komponen aktif dalam setiap kegiatan organisasi, dan manusia memiliki peran yang dominan dalam merencanakan, melaksanakan, dan menentukan pencapaian tujuan organisasi. Alat-alat dan teknologi canggih yang dimiliki oleh sebuah perusahaan akan menjadi tidak berguna jika tidak diikuti oleh peran aktif dan komitmen karyawan. Oleh karena itu, perhatian kepada MSDM menjadi suatu keharusan bagi perusahaan yang ingin tetap berkompetisi dan berhasil dalam lingkungan bisnis yang dinamis.

Sebagai suatu bidang manajemen dalam organisasi perusahaan, MSDM memfokuskan diri pada masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia. Karyawan menjadi elemen utama dalam MSDM, dan peran serta mereka sangat krusial dalam setiap aspek organisasi. Karyawan bukan hanya sebagai eksekutor tugas-tugas rutin, tetapi mereka juga menjadi perencana, pengambil keputusan, dan penentu tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, meskipun perusahaan memiliki teknologi canggih dan peralatan modern, tetapi tanpa peran aktif dan produktif dari karyawan, tujuan organisasi akan sulit terwujud.

Salah satu indikator utama dari kinerja karyawan yang baik adalah kemampuan mereka untuk memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Kinerja karyawan tidak hanya dinilai dari satu aspek saja, melainkan dari berbagai sisi yang mencerminkan bagaimana mereka berinteraksi dengan lingkungan kerja

dan bagaimana mereka menghasilkan hasil yang bermakna. Kinerja yang baik dapat dilihat dari produktivitas, kualitas pekerjaan, inisiatif, kolaborasi, dan komitmen karyawan dalam mencapai tujuan bersama.

Dalam mengelola SDM, manajemen perlu memahami bahwa setiap individu memiliki keunikan, potensi, dan kebutuhan yang berbeda. Oleh karena itu, pendekatan yang bersifat personal dan berorientasi pada pengembangan individu menjadi penting. Pelatihan dan pengembangan karyawan menjadi salah satu strategi yang digunakan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki akses ke pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan pekerjaannya akan memiliki lebih banyak kesempatan untuk berkembang, mengasah keterampilan, dan meningkatkan kontribusi mereka dalam organisasi.

Selain itu, penilaian kinerja adalah alat yang efektif dalam memahami sejauh mana karyawan mencapai target kinerja yang ditetapkan. Penilaian kinerja membantu organisasi dalam mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan, serta memberikan umpan balik yang berguna untuk perbaikan. Proses penilaian kinerja yang baik juga dapat menggambarkan komitmen perusahaan terhadap pengembangan karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja.

Namun, MSDM bukan hanya tentang pengelolaan individu secara terpisah. Ini juga berkaitan dengan budaya kerja dalam organisasi. Budaya kerja adalah satu set nilai-nilai, keyakinan, norma, dan perilaku yang menjadi identitas organisasi. Budaya kerja yang kuat dapat memengaruhi bagaimana karyawan berinteraksi satu sama lain, bagaimana mereka berkomunikasi, dan bagaimana mereka menjalankan tugas-tugas mereka. Budaya kerja mencerminkan norma yang membentuk cara organisasi beroperasi dan memengaruhi

pengambilan keputusan.

Budaya kerja yang positif, misalnya, yang mendorong kolaborasi, inovasi, dan saling dukung, dapat memberikan dampak positif pada kinerja karyawan. Karyawan yang merasa dihargai, didukung, dan terlibat dalam budaya kerja yang positif cenderung lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka. Sebaliknya, budaya kerja yang toksik atau tidak sehat dapat menghambat kinerja karyawan dan bahkan menyebabkan penurunan produktivitas.

Dalam hal ini, penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan pada tahun 2019 menekankan pentingnya budaya kerja dalam pengelolaan sumber daya manusia. Budaya kerja bukan hanya tentang kebiasaan dan norma, tetapi juga tentang nilai-nilai yang dianut oleh organisasi. Nilai-nilai ini dapat berasal dari adat, agama, norma, dan keyakinan yang menjadi landasan perilaku dalam organisasi. Budaya kerja yang kuat dan positif adalah aset berharga bagi perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk pertumbuhan dan perkembangan karyawan serta pencapaian tujuan organisasi.

Dalam era globalisasi dan perubahan teknologi yang cepat, perusahaan harus mampu beradaptasi dengan cepat. Ini juga berlaku untuk MSDM dan budaya kerja. Teknologi telah memengaruhi cara organisasi beroperasi, termasuk cara mereka merekrut, mengelola, dan berinteraksi dengan karyawan. Perusahaan yang berhasil adalah yang dapat mengintegrasikan teknologi ke dalam strategi MSDM mereka, seperti sistem manajemen kinerja berbasis online atau alat kolaborasi digital.

Dalam rangka mengembangkan budaya kerja yang positif dan meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan juga harus memperhatikan aspek kepemimpinan. Kepemimpinan yang efektif dapat menginspirasi, membimbing, dan membentuk budaya kerja yang diinginkan.

Kepemimpinan yang memahami kebutuhan karyawan, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan memotivasi mereka untuk mencapai potensi penuh mereka adalah kunci kesuksesan dalam manajemen sumber daya manusia.

Dalam kesimpulannya, peran kunci sumber daya manusia dalam kesuksesan perusahaan tidak bisa diabaikan. Karyawan adalah aset berharga yang perlu dikelola dengan baik dan diberdayakan untuk mencapai tujuan organisasi. MSDM dan budaya kerja yang positif menjadi landasan bagi kinerja karyawan yang baik. Oleh karena itu, perusahaan harus berinvestasi dalam pengembangan SDM, memberikan pelatihan dan pengembangan yang relevan, serta memastikan bahwa budaya kerja mendukung pertumbuhan dan perkembangan karyawan. Dengan demikian, perusahaan dapat mencapai kesuksesan jangka panjang dalam lingkungan bisnis yang kompetitif dan berubah-ubah.

Dengan menerapkan manajemen kualitas budaya kerja khususnya di Indonesia peningkatan perekonomian yang pernah terjadi karena pemerintah menjalankan kebijaksanaan deregulasi dan debirokratisasi serta sebagian kecil di sektor swasta telah menjalankan program pengendalian mutu terpadu sejak pertengahan 1985, terutama yang mempunyai induk perusahaan di Jepang. Program Pengendalian Mutu Terpadu (PMT) telah berkembang di sektor swasta, namun kurang mengakar, sehingga kurang mantap keberadaannya. Hal ini disebabkan oleh manajemen yang kurang menggali nilai-nilai budaya untuk diolah, agar menjadi perilaku manajemen yang pada saatnya nanti menjadi kebiasaan dan keyakinannya untuk bekerja yang lebih baik dan mendapatkan mutu yang diharapkan dan sekaligus membangun sumber daya manusia yang berkualitas.

Selain itu Pemberian reward kepada karyawan dapat menjadikan motivasi yang sangat memikat dalam meningkatkan kinerjanya, karena semakin tinggi kinerja yang dilakukan

seorang karyawan maka semakin tinggi pula reward yang diberikan perusahaan terhadap karyawan (Rima Ronia, Nu Graha, and Suryaningtyas 2020)

PT. Seino Indomobil Logistics adalah Perusahaan gabungan antara “Seino Holdings” yaitu perusahaan logistik komersial terbesar di Jepang dengan “Indorent” yaitu salah satu member dari Indomobil Group. PT. Seino Indomobil Logistics merupakan sebuah perusahaan besar yang bergerak di bidang logistik dan telah mempunyai banyak customer yang tersebar dari pulau jawa hingga luar pulau jawa. Sebagai salah satu perusahaan pelayanan jasa, PT. Seino Indomobil Logistics selalu berusaha melakukan pembaruan terhadap motivasi moral dan teamwork dikarenakan dalam pekerjaannya sopir-sopir ekspedisi selalu akan dibarengi hal-hal yang bisa sifatnya menjadi sebuah keluhan.

Pada observasi yang dilakukan peneliti terhadap salah satu karyawan PT. Seino Indomobil Logistics yakni Bapak Ridho menjelaskan bahwasannya selama melakukan pekerjaan di perusahaan tersebut, selalu terjadi evaluasi-evaluasi perihal pekerjaan hal ini berhubungan dengan permintaan dari customer perusahaan terhadap kinerja pengiriman barang yang mereka pesan. Hal ini bahkan bisa dilakukan setiap hari karena SPV selaku penanggung jawab kantor cabang Jawa Timur memiliki visi untuk terus menjadi yang terbaik di perusahaan logistic. Diluar itu setiap karyawan dalam melakukan pekerjaan juga memberikan sebuah hadiah kepada sesama karyawan dalam bentuk apapun selain uang terkait pekerjaan mereka. Hal ini terjadi tak lain sebagai sebuah ungkapan terimakasih ketika kinerja mereka dilakukan dengan baik.

Berkaitan dengan budaya yang terdapat dalam sebuah manajemen sumber daya manusia, terdapat suatu budaya berasal dari Jepang yang disebut dengan Kaizen. Kaizen atau perbaikan secara berkelanjutan adalah perbaikan proses secara terus-menerus untuk selalu meningkatkan

mutu dan produktifitas out-put. Kaizen Pertama kali diperkenalkan oleh Taichi Ohno, mantan Vice President Toyota Motors Corporation. Disamping memperkenalkan Kaizen, Ohno juga memperkenalkan *Just-in-Time* pada perusahaan tersebut.

Sebuah perbaikan dalam budaya kerja yang terus menerus dilakukan oleh PT. Seino Indomobil Logistic Mojokerto serta ditunjang dengan sebuah rewards yang diberikan kemudian menjadikan sebuah ketertarikan peneliti untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Kaizen dan Rewards terhadap Kinerja Karyawan PT. Seino Indomobil Logisitic Mojokerto”

1.2 Rumusan Masalah

Beberapa hal yang tercantum dalam urain paparan data kemudian memunculkan sebuah tanda tanya dalam rangkain penelitian yakni

1. Apakah Budaya Kaizen berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Seino Indomobil Logisitic Mojokerto?
2. Apakah Rewards berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Seino Indomobil Logisitic Mojokerto?
3. Apakah Budaya Kaizen dan Rewards berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Seino Indomobil Logisitic Mojokerto?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh budaya Kaizen terhadap Kinerja Karyawan PT. Seino Indomobil Logisitic Mojokerto
2. Mengetahui pengaruh Rewards terhadap kinerja karyawan PT. Seino Indomobil Logisitic Mojokerto
3. Mengetahui pengaruh budaya kaizen dan rewards terhadap Kinerja Karyawan PT. Seino

Indomobil Logistic Mojokerto secara simultan.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis bagi semua pihak yang mempunyai kaitan dengan penelitian ini, yakni sebagai berikut:

1. Teoritis

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu tentang Manajemen SDM yang berkaitan dengan pengaruh Budaya Kaizen dan pemberian sebuah penghargaan terhadap suatu perusahaan. Sehubungan dengan penggunaan Teori dan analisis yang dilakukan diharapkan hasil penelitian dapat menjadi bahan acuan bila mana dikemudian hari dibutuhkan bahan penelitian yang sejenis.

2. Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan dalam memecahkan masalah praktik sehubungan terhadap direksi PT. Seino Indomobil Logistic PT. Seino Indomobil Logistic Kantor Project PT. Pabrik Kertas Tjiwi Kimia Mojokerto ketika melakukan sebuah evaluasi kinerja karyawan.

1.5 Batasan Penelitian

Batasan penelitian dapat membantu menentukan ruang lingkup dan pembatasan yang spesifik dari suatu penelitian untuk menjaga fokus penelitian agar tetap terarah dan efisien. batasan penelitian untuk PT. Seino Indomobil Logistic berfokus pada kantor project di PT. Pabrik Kertas Tjiwi Kimia Mojokerto.