

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Banyak sekali tulisan dan penelitian yang mengkaji pentingnya peran SDM dalam suatu organisasi, perusahaan atau unit kerja. SDM mempunyai peranan penting sebagai subjek dalam melakukan tugas, kewajiban dan strategi serta pelaksanaan fungsional dalam organisasi atau perusahaan mereka. Sebagai pelaksana, diperlukan SDM yang berkualitas dan lebih baik sebab kinerja yang ideal dari karyawan diyakini dapat membawa organisasi atau perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan.

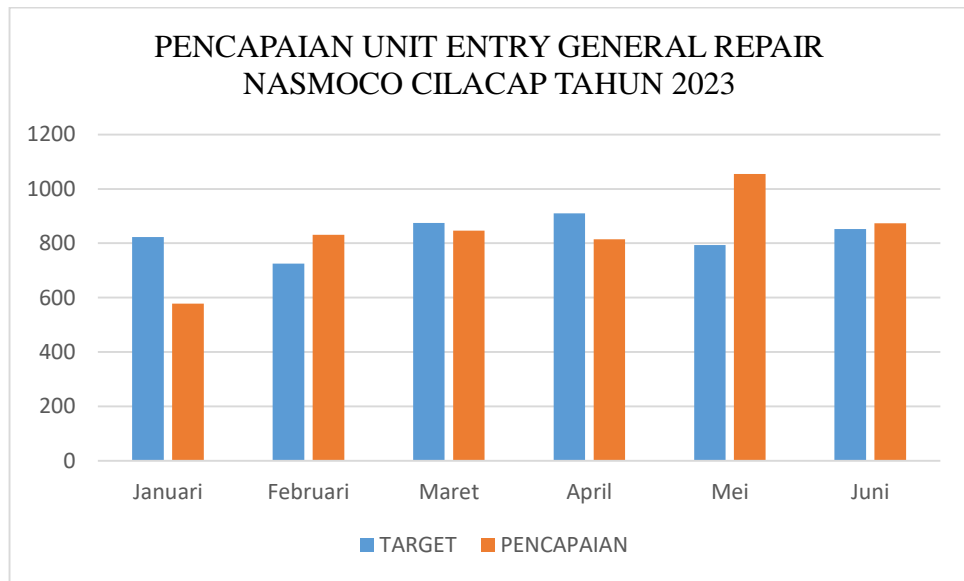
Menurut (Hasibuan, 2002) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya berdasarkan keahlian, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Untuk keadaan ini, dapat diartikan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil pemikiran dan tenaga karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, cenderung bersifat substansial, dilihat, diperhitungkan, namun seringkali hasil pemikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti pikiran, jawaban untuk suatu masalah atau perkembangan baru.

Faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Hessel, 2007) antara lain, budaya *kaizen* (hierarki), *reward* (gaji), inspirasi, inisiatif, tempat kerja, pemenuhan kerja, disiplin, dan tanggung jawab otoritatif. Dalam penelitian ini, peneliti memanfaatkan faktor budaya *kaizen* (asosiasi) dan *reward* (gaji) sesuai dengan fenomena yang ditemukan selama eksplorasi.

Dalam penelitian (Mulyatiningrum, 2017) budaya kerja masyarakat Jepang dikenal dengan sebutan *Kaizen*, yang dalam bahasa Jepang berarti “*kai*” berarti perubahan sedangkan “*zen*” berarti besar dan dalam bahasanya mengandung makna perbaikan dan peningkatan yang konsisten serta mendorong segala jenis gerakan atau sebaliknya perbaikan yang konsisten termasuk seluruh karyawan dalam suatu organisasi baik pimpinan maupun karyawan. Budaya *Kaizen* mempunyai lima sudut pandang dalam pemikirannya yang sering disebut sebagai 5-S, yaitu: (1) *Seiri*, pentingnya mengisolasi hal-hal yang perlu dari yang tidak diperlukan, kemudian membuang yang tidak diperlukan; (2) *Seiton*, makna mengatur semua hal yang ada setelah seiri dengan cara yang disengaja; (3) *Seiso*, pentingnya menjaga kerapian peralatan dan ruang kerja; (4) *Seiketsu*, artinya memperluas gagasan kerapian pada diri sendiri; selanjutnya (5) *Shitsuke*, pentingnya membangun pengendalian diri (Imai M. , 2012).

Menurut (Nughroho, 2015), *reward* berasal dari bahasa Inggris yang artinya ganjaran, apresiasi dan hadiah. Hadiah atau apresiasi merupakan salah satu jenis penghargaan terhadap suatu prestasi yang diperoleh dalam

bentuk materi maupun non materi. Dalam perusahaan atau organisasi dikenal dengan istilah *insentif*, yang mengandung arti suatu penghargaan dalam bentuk materi atau non materi yang diberikan oleh pimpinan perusahaan kepada karyawannya agar mereka bekerja dengan semangat dan optimal untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan tersebut. *Reward* juga dapat diartikan sebagai sesuatu yang substansial atau sulit dipahami yang ditawarkan oleh suatu perusahaan atau organisasi kepada individu atau pekerja sebagai imbalan atas komitmen yang telah mereka buat untuk perusahaan yang berhubungan langsung dengan tercapinya visi dan misi perusahaan atau organisasi. *Reward* yang diterapkan oleh perusahaan atau organisasi dengan mempertimbangkan kinerja para pekerjanya sesuai dengan prinsip-prinsip fungsional dan tata tertib perusahaan atau organisasi tersebut sehingga dapat diharapkan dengan adanya *reward* dapat memberikan inspirasi kepada seluruh karyawan agar kinerjanya jauh lebih baik (Suak, 2017).



Gambar 1. 1 Grafik Pencapaian Unit Entry GR Nasmoco Cilacap Tahun 2023

Sumber : Nasmoco Cilacap

Berdasarkan gambar 1.1 dapat diketahui bahwa pencapaian kinerja karyawan ditahun 2023 Nasmoco Cilacap 2 bulan terakhir mengalami peningkatan. Namun ada beberapa bulan yang masih dibawah target yakni bulan Januari 70%, Maret 97% dan April 90%. Untuk mencapai target di tahun 2023 tentu dibutuhkan kinerja yang lebih tinggi dan disinilah Nasmoco Cilacap melakukan berbagai cara yaitu dengan menerapkan budaya *kaizen* dan sistem *reward* kepada karyawannya. Penerapan budaya *kaizen* di Nasmoco Cilacap diharapkan dapat menggugah para karyawan untuk memberikan kapasitas atau kinerja terbaiknya kepada organisasi, sehingga tujuan pada tahun 2023 dapat tercapai.

Adapun sistem *reward* yang diterapkan di Nasmoco Cilacap antara lain berupa: pemberian bonus kepada karyawan terbaik disetiap bulannya,

pemberian penghargaan bagi karyawan berprestasi dan promosi jenjang karir. Hal ini diharapkan dapat memotivasi karyawan untuk lebih giat dan energik dalam bekerja sehingga berdampak pada kinerja karyawan yang lebih baik.

Berdasarkan fenomena dan hasil observasi di Nasmoco Cilacap maka peneliti mengambil judul penelitian : “Pengaruh Budaya *Kaizen* dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Nasmoco Cilacap”.

## **B. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Apakah budaya *kaizen* berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah budaya *kaizen* dan *reward* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dalam penelitian adalah untuk :

1. Menganalisa pengaruh budaya *kaizen* terhadap kinerja karyawan.
2. Menganalisa pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan.
3. Menganalisa pengaruh budaya *kaizen* dan *reward* secara simultan terhadap kinerja karyawan.

#### **D. Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang penelitian mencangkup dua variabel independent (X) meliputi budaya *kaizen* dan *reward*, serta satu variabel dependent (Y) yaitu kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipilih karena kinerja atau SDM mempunyai peranan penting dalam memajukan suatu perusahaan. Objek yang diteliti yakni kinerja Karyawan Nasmoco Cilacap selama 40 hari.

#### **E. Manfaat Penelitian**

##### 1. Bagi Penulis

Berguna untuk melihat praktik dan teori yang selama ini diberikan khususnya tentang budaya *kaizen*, *reward* dan kinerja karyawan Nasmoco Cilacap.

##### 2. Bagi Instansi

Bagi Nasmoco Cilacap adalah sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam pembinaan sumber daya manusianya yang berkenaan dengan budaya *kaizen*, *reward* dan kinerja karyawannya dalam upaya optimalisasi kinerja perusahaan.

##### 3. Bagi Almamater

Menambah referensi di perpustakaan untuk bahan peneliti yang diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan acuan bagi peneliti lain untuk karya ilmiah selanjutnya.