

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perusahaan merupakan organisasi yang mempunyai tujuan tertentu yang struktur dan tujuannya saling berhubungan serta tergantung pada komunikasi manusia untuk mengkoordinasikan aktifitas dalam organisasi tersebut. Hal ini dapat dikatakan bahwa organisasi mempunyai tujuan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh sebab itu, organisasi mengharapkan para pegawai dapat berprestasi dan mampu menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif, sehingga karyawan tidak akan mengalami kejenuhan, kebosanan, dan malas bekerja yang mengakibatkan penurunan kinerja. Kinerja karyawan yang menurun akan mengakibatkan kerugian pada organisasi (Listianto dan Setiaji, 2005).

Dengan permasalahan seperti itu maka dalam suatu perusahaan diperlukan suatu acuan baku sehingga karyawan dapat diberdayakan secara optimal, acuan baku tersebut dapat diwujudkan dalam bentuk budaya perusahaan yang secara sistematis menuntun para karyawan untuk meningkatkan komitmen kerjanya bagi perusahaan dan pada akhirnya meningkatkan kinerja perusahaan. Dengan demikian budaya perusahaan memegang fungsi yang strategis dalam operasional suatu perusahaan. Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya. Budaya organisasi dapat menjadi instrumen

yang utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung strategi organisasi, dan bila budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat.

Jika budaya organisasi berhasil dikembangkan dengan baik, maka akan memberikan lingkungan yang kondusif bagi individu didalamnya untuk saling berbagi. Lingkungan yang kondusif ini bukan hanya diciptakan dari proses dan sistem yang ada didalamnya, tetapi terutama pada perilaku individu dan nilai-nilai yang mereka anut. Organisasi yang membentuk budayanya menjadi budaya pembelajaran akan membentuk perilaku individu-individu didalamnya untuk saling berbagi dengan rekan-rekannya secara sukarela, para anggota didalam organisasi tersebut juga akan mendokumentasikan dan menjadikan pengetahuannya sebagai bagian dari proses yang hidup dalam organisasi.

PT. PLN (Persero) merupakan perusahaan BUMN bergerak dibidang energi listrik yang menyadari bahwa budaya dapat menjadi suatu keunggulan kompetitif yang akan meningkatkan kinerja dari perusahaan itu sendiri, salah satunya adalah PT. PLN (Persero) Cabang Gresik yang kemudian sekarang disebut PT. PLN (Persero) Area Gresik menyadari akan pentingnya budaya pada perusahaan, para pimpinan dan jajaran manajemen serta seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Area Gresik berkomitmen mewujudkan budaya kerja yang nyaman, tertib, aman, serta meningkatkan efisiensi serta produktifitas kerjanya. Untuk menunjang komitmen tersebut PT. PLN (Persero) Area Gresik menerapkan budaya kerja 5S, 5S adalah kebulatan tekad untuk melaksanakan budaya *Seiri* (ringkas), *Seiton* (rapi), *Seiso* (resik), *Seiketsu* (rawat), dan *Shitsuke* (rajin).

Menurut Imai (1999:219) *seiri* merupakan kegiatan memilih mana yang kita perlukan, yang sering kita perlukan, dan yang sebenarnya tidak kita perlukan. Berdasarkan teori tersebut *seiri* (ringkas) di PT. PLN (Persero) Area Gresik diterapkan dengan menyimpan barang yang diperlukan dekat tempat kerja dan menyingkirkan barang yang sudah tidak diperlukan lagi. Dengan demikian akan membuang gerak yang tidak diperlukan dalam mencari barang atau peralatan yang diperlukan sehingga kinerja karyawan akan lebih efisien.

Menurut Imai (1999:219) *seiton* berarti penataan dan penyimpanan, *how many of what should be put where*. Berdasarkan teori tersebut banyak cara yang dapat dilakukan terkait dengan *seiton*, salah satunya yang diterapkan di PT. PLN (Persero) Area Gresik dengan melakukan pembenahan tempat penyimpanan barang dan peralatan kerja, dan dilakukan pengelompokkan tempat barang sesuai dengan frekwensi kegunaannya. Dengan dilakukan penataan dan penyimpanan barang ditempat kerja mempermudah karyawan dalam menemukan barang yang dibutuhkan.

Penerapan budaya *seiso* (resik) di PT. PLN (Persero) Area Gresik dilakukan dengan pembersihan dan pemeriksaan kebersihan tempat kerja dengan membiasakan melakukan pembersihan setiap hari. Sebagaimana menurut Imai (1999:219) *seiso* berarti pembersihan, dengan pembersihan kita sekaligus memeriksa. Dengan dilakukan pemeriksaan tiap hari dapat mengantisipasi apabila ada kerusakan, dan apabila kerusakan tersebut ditemukan dengan cepat akan mempermudah dalam mengatasinya.

PT. PLN (Persero) Area Gresik menerapkan *seiketsu* dengan melakukan audit 5S tahunan yang berfungsi untuk mengontrol dan mengevaluasi pelaksanaan budaya 5S selama satu tahun. Hal ini berkaitan dengan teori Imai (1999:219) yang mengatakan *seiketsu* berarti pemantapan, membakukan dan mempertahankan hasil 3S (*seiri, seiton, seiso*) sebelumnya. Membakukan berarti harus berusaha menciptakan mekanisme dimana ketidakberesan yang akan mengancam kondisi 3S (*seiri, seiton, seiso*) sebelumnya dapat teridentifikasi dengan segera.

Menurut Imai (1999:219) *Shitsuke* berarti pembiasaan, yang berarti membiasakan kegiatan 4S (*seiri, seiton, seiso, seiketsu*) yang sudah diterapkan PT. PLN (Persero) Area Gresik. Menyadari bahwa 4S yang sudah diterapkan tidak akan mungkin bertahan lama, bahkan tidak akan pernah terlaksana tanpa membuat semua orang membiasakan melakukannya, dengan demikian PT. PLN (Persero) Area Gresik membentuk tim 5S sesuai dengan surat keputusan manajer PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Gresik nomor: 027K/MAN.APJ-GRK/2011, dibentuk Tim 5S PT. PLN (Persero) Area Gresik yang bertugas untuk melaksanakan sosialisasi program 5S kepada seluruh pegawai, menggerakkan kegiatan yang berkaitan dengan program 5S, memonitor pelaksanaan program 5S, mengkomunikasikan dengan manajemen apabila ada kendala yang terkait program 5S, dan melaporkan perkembangan pelaksanaan program 5S kepada manajemen.

Untuk menerapkan budaya 5S yang lebih baik, dibutuhkan komitmen yang kuat dari pimpinan dan seluruh karyawan perusahaan, pihak manajemen PT. PLN (Persero) Area Gresik juga mengakui bahwa pelaksanaan budaya 5S tidak bisa

dilaksanakan dengan cepat, akan tetapi dibutuhkannya waktu dan juga dilakukan secara bertahap, maka dari itu PT. PLN (Persero) Area Gresik selalu melakukan audit 5S tiap tahunnya untuk mengevaluasi pelaksanaan dari 5S, serta dibutuhkan keyakinan seluruh pihak perusahaan bahwa dengan penerapan budaya 5S dapat meningkatkan efektifitas serta efisiensi kerjanya.

Berdasarkan latar belakang tentang pentingnya budaya organisasi bagi perusahaan serta pengaruh penerapan budaya 5S terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Gresik, perlu kiranya dilakukan kajian yang lebih dalam lagi untuk meyakinkan bahwa pelaksanaan 5S mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang nanti umpan baliknya dapat meningkatkan motivasi dan antusias karyawan dalam menerapkan budaya 5S. Dengan demikian peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya 5S (*Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke*) Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Gresik”**.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan, maka permasalahan yang akan dibahas adalah :

1. Apakah budaya 5S (*Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke*) mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Gresik.
2. Apakah budaya 5S (*Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke*) mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Gresik.

3. Diantara budaya 5S (*Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke*), manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Gresik.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah budaya 5S (*Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke*) mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Area Gresik.
2. Untuk mengetahui apakah budaya 5S (*Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke*) mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Area Gresik.
3. Untuk mengetahui manakah budaya 5S (*Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke*) yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Area Gresik.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Menambah wawasan keilmuan peneliti tentang budaya, khususnya tentang penerapan budaya 5S dan kinerja karyawan.
2. Menambah dan memperkaya pustaka penelitian ilmiah di Universitas Muhammadiyah Gresik, khususnya pada Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen.

3. Sebagai sumbangan pemikiran dan bahan pertimbangan bagi PT. PLN (Persero) Area Gresik dalam mengembangkan budaya organisasi khususnya penerapan budaya 5S dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.
4. Sebagai bahan referensi untuk peneliti selanjutnya yang tertarik tentang budaya organisasi khususnya penerapan budaya 5S dan kinerja karyawan.