

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Kazen

Pengertian Kaizen dalam Meningkatkan Kualitas dan Produktivitas Produksi. Kaizen adalah salah satu strategi dalam menerapkan Lean Manufacturing pada sebuah perusahaan. Istilah Kaizen berasal dari bahasa Jepang yaitu kata KAI [改] dan ZEN [善]. Kata “KAI” yang diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia memiliki arti “berubah” sedangkan “ZEN” yang artinya adalah “Baik”. Jadi jika diartikan secara langsung maka arti Kaizen adalah “Merubah menjadi lebih baik”. Di dalam Industri, Kaizen merupakan suatu strategi yang dipergunakan untuk melakukan peningkatan secara terus-menerus ke arah yang lebih baik terhadap proses produksi, kualitas produk, pengurangan biaya operasional, mengurangi pemborosan hingga peningkatan keamanan kerja.

Penerapan Strategi Kaizen dalam sebuah perusahaan memerlukan usaha dan kerjasama dari semua level karyawan perusahaan mulai dari level terendah sampai dengan yang Manajemen Puncak. Penerapan Strategi Kaizen lebih difokuskan pada perbaikan-perbaikan yang berskala kecil-menengah sehingga proyek-proyek perbaikan dapat dilakukan dengan cepat dan tepat sasaran. Rata-rata proyek-proyek Kaizen diselesaikan dalam waktu yang singkat seperti dalam hitungan minggu dan tidak memerlukan biaya perbaikan yang besar. Metode-metode yang dipergunakan dalam identifikasi proyek-proyek Kaizen antara lain adalah Metode DMAIC dan Metode PDCA.

Tujuan dan Keuntungan setelah menerapkan Aktivitas Strategi Kaizen antara lain : Menghindari biaya yang tersembunyi yang berasal dari 7 pemborosan (seven waste) dalam proses Produksi. Memberikan nilai tambah pada operasional produksi sehingga dapat meningkatkan kualitas produk dengan biaya terendah dan memperpendek waktu pengiriman kepada pelanggan. Dapat melakukan perubahan dalam waktu yang relatif singkat dan biaya yang rendah. Kaizen bukan hanya meng-identifikasikan proses-proses yang perlu diperbaiki atau ditingkatkan, tetapi juga melakukan evaluasi terhadap prosedur dan standarisasi pekerjaan yang telah ada ataupun menetapkan Standar baru dalam pekerjaan.

2.2 Motivasi Kerja

Motivasi memiliki hubungan yang erat dengan sikap dan perilaku yang dimiliki oleh seseorang. Sikap yang ada pada setiap individu berinteraksi dengan nilai-nilai, emosi, peran, struktur sosial dan peristiwa-peristiwa baru, yang bersama-sama emosi dapat dipengaruhi dan diubah oleh perilaku. Perubahan sikap ini dimungkinkan karena pikiran manusia adalah suatu kekuatan kompleks yang dapat mengadaptasi, mempelajari, dan memproses setiap informasi dan perubahan baru yang diterimanya. Motivasi itu sendiri dapat diartikan sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang sehingga orang tersebut terdorong untuk melakukan suatu kegiatan atau aktivitas. Oleh karenanya, motivasi mempunyai sifat yang tidak akan lepas dari sifat manusia itu sendiri, dimana manusia secara individual mempunyai kualitas eksistensi diri yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Tiap-tiap individu mempunyai latar belakang dan sikap yang berbeda terhadap rangsangan yang ada, sehingga motivasi yang muncul pada tiap-tiap individu pun berbeda-beda.

Beberapa cara dapat digunakan para pemimpin untuk memberikan motivasi positif terhadap bawahannya, seperti penghargaan- Riyadi: Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 41 an terhadap pekerjaan yang dilakukan, penghargaan khusus secara pribadi, kompetisi, partisipasi, kebanggaan atau kepuasan dan materi. Dalam konteks perusahaan, Handoko (2001) mengemukakan bahwa suatu cara

untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi. Hasibuan (2006) menyatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Lebih lanjut Sikula yang diterjemahkan Mangkunegara (2005), mengatakan kompensasi adalah pemberian upah yang merupakan imbalan, pembayaran untuk pelayanan yang telah diberikan oleh karyawan.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan Hasibuan (2006). Handoko (2001) mengemukakan bahwa kompensasi penting bagi karyawan dan individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara karyawan sendiri, keluarga dan masyarakat. Menurut Simamora (2006) pada umumnya komponen kompensasi dapat dibagi menjadi kompensasi langsung (direct compensation) dan kompensasi tidak langsung (indirect compensation).

Kompensasi finansial langsung (direct financial compensation) terdiri dari bayaran (pay) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus. Kompensasi finansial tidak langsung (indirect financial compensation) yang disebut dengan tunjangan meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Kompensasi non finansial (nonfinancial compensation) terdiri atas kepuasan kerja yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis di mana orang itu bekerja. Tipe kompensasi non finansial meliputi kepuasan yang didapat dari pelaksanaan tugas yang signifikan yang berhubungan dengan pekerjaan. Pemberian kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur sedemikian rupa sehingga merupakan sistem yang baik dalam organisasi (Simamora, 2006).

Perusahaan memberikan kompensasi dengan harapan adanya rasa timbal balik dari karyawan tersebut untuk bekerja dengan prestasi yang baik. Hasibuan (2006) menyatakan bahwa kompensasi yang diterapkan dengan baik akan memberikan motivasi kerja bagi karyawan. Kompensasi yang diberikan harus

layak, adil, dapat diterima, memuaskan, memberi motivasi kerja, bersifat penghargaan dan sesuai dengan kebutuhan (Lewa & Subowo, 2005).

Pemberian kompensasi akan memberikan manfaat kepada kedua belah pihak, baik kepada pihak perusahaan maupun kepada pihak karyawan.

2.3 PDCA (Plain Do Check and Action)

Konsep utama Kaizen terdiri dari konsep PDCA, 5S, 3M, dan standarisasi Kaizen. Langkah pertama dari Budaya Kerja Kaizen adalah menerapkan PDCA (Plan Do Check Action). Plan berkaitan dengan target dan perumusan rencana untuk mencapai target. Do berkaitan dengan penerapan rencana. Karyawan harus mengikuti rencana yang sudah ditetapkan oleh manajemen untuk mencapai target.

Ketika target yang ditetapkan manajemen tidak tercapai maka ditemukan suatu masalah. Periksa (check) merujuk pada penetapan apakah penerapan tersebut berada pada jalur yang sesuai rencana dan memantau kemajuan perbaikan yang direncanakan. Tindak (action) berkaitan dengan standarisasi prosedur baru guna menghindari terjadinya kembali masalah yang sama atau menetapkan sasaran baru bagi perbaikan berikutnya.

2.4 5S

Konsep 5S pada dasarnya merupakan proses perubahan sikap dengan menerapkan penataan, kebersihan, dan kedisiplinan di tempat kerja. Konsep 5S merupakan budaya tentang bagaimana seseorang memperlakukan tempat kerjanya secara benar. Apabila tempat kerja tertata rapi, bersih, tertib maka kemudahan bekerja seseorang dapat tercipta. Seiri adalah memisahkan benda yang diperlukan dengan yang tidak diperlukan, kemudian menyingkirkan yang tidak diperlukan (ringkas). Kata Jepang seiton secara harfiah berarti menyusun benda dengan cara yang menarik (rapi). Dalam konteks 5S, ini berarti mengatur barang-barang sehingga setiap orang dapat menemukannya dengan cepat. Seiso adalah suatu konsep yang selalu mengutamakan kebersihan dengan menjaga kerapian dan kebersihan (resik). Ini adalah proses pembersihan dasar dimana suatu daerah

disapu dan kemudian dipel dengan kain pel. Seiketsu merupakan usaha yang terus-menerus guna untuk mempertahankan 3S yang sudah ada sebelumnya, yakni Seiri, Seiton, dan Seiso. Shitsuke adalah metode yang digunakan untuk memotivasi pekerja agar terus menerus melakukan dan ikut serta dalam kegiatan perawatan dan aktivitas perbaikan serta membuat pekerja terbiasa mentaati aturan (rajin).

2.5 3M

Konsep 3M dibentuk untuk mengurangi banyaknya proses kerja, meningkatkan mutu, mempersingkat waktu dan mencapai efisiensi. Muda (無) diartikan sebagai pengurangan pemborosan atau kesia-siaan dalam bekerja. Mura (村) diartikan sebagai pengurangan perbedaan. perbedaan yang dimaksud ialah ketidak merataan, ketimpangan, tidak teraturan dalam bekerja. Muri (無理) diartikan sebagai pengurangan ketegangan, pembebanan yang berlebihan, keterpaksaan, atau melampaui batas yang diberikan kepada sumber daya

2.6 Pengertian Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di perusahaan PT. Indosarana Lokapratama yang berjumlah 70 karyawan.

2.7 Jenis dan Sumber Data

Data adalah segala sesuatu yang diketahui atau dianggap mempunyai sifat bisa memberikan gambaran tentang suatu keadaan atau persoalan (Supranto, 2001). Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Data Primer

Menurut Algifari (1997), data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tanpa melalui perantara). Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan data kuesioner.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain).

2.8 Pengujian Validasi

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2005). Dalam hal ini digunakan beberapa butir pertanyaan yang dapat secara tepat mengungkapkan variabel yang diukur tersebut. Untuk mengukur tingkat validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Hipotesis yang diajukan adalah:

Ho : Skor butir pertanyaan berkorelasi positif dengan total skor konstruk.

Ha : Skor butir pertanyaan tidak berkorelasi positif dengan total skor konstruk.

2.9 Pengujian Reabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005).

2.10 Pengujian Analisis Regresi Linear Berganda

Model analisis ini dipilih untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel bebas terhadap kinerja kerja karyawan, baik secara bersama-sama, maupun secara parsial.

Pengujian hipotesis atas regresi dan korelasi digunakan dengan alat analisis berikut:

- Pengujian Regresi secara Parsial (Uji t)
- Pengujian secara Simultan dengan uji serempak (Uji F)
- Koefisien Determinasi (R^2)