

Analisis Budaya Kerja di PT Hino Motors Manufacturing Indonesia

Windi Septiyani¹, Uus Mohammad Darul Fadli²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2}

*Email Korespodensi: mn21.windiseptiyani@mhs.ubpkarawang.ac.id

Diterima: 08-07-2024 | Disetujui: 09-07-2024 | Diterbitkan: 10-07-2024

ABSTRACT

PT Hino Motors Manufacturing Indonesia (HMMI) is a leading automotive manufacturing company in Indonesia. A positive and supportive work culture is essential to achieving long-term success in this competitive industry. This study aims to analyze the work culture at HMMI and its impact on employee productivity, product quality, and company image. The purpose of this study is to understand the work culture at PT Hino Motors Manufacturing Indonesia, analyze the impact of work culture on employee productivity, product quality, and the company's image as well as provide suggestions for improving the work culture at HMMI. This research uses a qualitative method with case studies and surveys of employees. Data was collected through interviews, observations, and questionnaires. The results of the study show that the work culture at PT Hino Motors Manufacturing Indonesia is positive and supportive. This work culture is based on the company's core values, namely quality, innovation, and sustainability. These values are embodied in various practices at HMMI, such as open and transparent communication, reward for employee performance and achievements, management support for employee development, mechanisms for providing input and criticism, positive habits in the work environment, and firm and fair handling of violations. A positive work culture at HMMI has proven to have a significant impact on employee productivity, product quality, and company image.

Keywords: Work Culture, Product Quality, Company Image

ABSTRAK

PT Hino Motors Manufacturing Indonesia (HMMI) adalah perusahaan manufaktur otomotif terkemuka di Indonesia. Budaya kerja yang positif dan suportif penting untuk mencapai kesuksesan jangka panjang dalam industri yang kompetitif ini. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis budaya kerja di HMMI dan dampaknya terhadap produktivitas karyawan, kualitas produk, dan citra perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk memahami budaya kerja di PT Hino Motors Manufacturing Indonesia, Menganalisis dampak budaya kerja terhadap produktivitas karyawan, kualitas produk, dan citra Perusahaan serta Memberikan saran untuk peningkatan budaya kerja di HMMI. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan studi kasus dan survei terhadap karyawan. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja di PT Hino Motors Manufacturing Indonesia positif dan suportif. Budaya kerja ini didasarkan pada nilai-nilai inti perusahaan, yaitu kualitas, inovasi, dan keberlanjutan. Nilai-nilai ini diwujudkan dalam berbagai praktik di HMMI, seperti komunikasi terbuka dan transparan, penghargaan kinerja dan prestasi karyawan, dukungan manajemen terhadap pengembangan karyawan, mekanisme untuk memberikan masukan dan kritik, kebiasaan positif di lingkungan kerja, dan penanganan pelanggaran yang tegas dan adil. Budaya kerja positif di HMMI terbukti memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas karyawan, kualitas produk, dan citra perusahaan.

Kata Kunci: Budaya Kerja, Kualitas Produk, Citra Perusahaan

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Windi Septiyani, & Uus Mohammad Darul Fadli. (2024). Analisis Budaya Kerja di PT Hino Motors Manufacturing Indonesia. *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 1(2), 216-227. <https://doi.org/10.62710/7pnwsb20>

PENDAHULUAN

PT Hino Motors Manufacturing Indonesia memproduksi kendaraan bermotor, khususnya truk dan bus. Untuk memastikan tercapainya tujuan perusahaan dan kelancaran proses produksi, budaya organisasi yang efektif sangat penting bagi perusahaan manufaktur yang besar. Nilai-nilai, norma, dan praktik yang membentuk budaya perusahaan yang memengaruhi interaksi dan perilaku karyawan. Komunikasi organisasi yang efektif di PT Hino Motors Manufacturing Indonesia sangat penting untuk memastikan bahwa pesan disampaikan dengan jelas, diterima dengan baik, dan manajemen serta karyawan dapat saling memahami dengan baik. Hal ini memungkinkan bisnis untuk menyesuaikan diri dengan perubahan pasar, meningkatkan produktivitas, dan mempertahankan hubungan yang baik dengan semua pemangku kepentingan di dalamnya.

Analisis budaya kerja PT Hino Motors Manufacturing Indonesia telah menjadi subjek penelitian yang semakin menarik bagi para akademisi dan analis organisasi dalam beberapa tahun terakhir. Untuk mengetahui bagaimana budaya kerja mempengaruhi kinerja karyawan dan kesuksesan perusahaan secara keseluruhan, penelitian ini mengeksplorasi berbagai aspek budaya kerja PT Hino Motors Manufacturing Indonesia, termasuk nilai-nilai inti, praktik-praktik, dan interaksi antar anggota organisasi. Selain melihat bagaimana budaya kerja mempengaruhi motivasi dan komitmen karyawan, analisis ini juga melihat bagaimana budaya tersebut mendorong atau menghambat pencapaian tujuan strategis perusahaan secara keseluruhan.

PT Hino Motors Manufacturing Indonesia memiliki budaya kerja yang kuat yang sangat penting untuk kesuksesannya. Budaya HMMI didasarkan pada nilai-nilai inti seperti kualitas, efisiensi, kerja tim, dan kepedulian. Budaya ini terlihat dalam semua aspek kehidupan kerja di perusahaan, mulai dari proses penerimaan dan pelatihan karyawan yang cermat hingga sistem kompensasi yang adil. Nilai-nilai ini mendorong inovasi dan kerja sama di seluruh organisasi. Budaya kerja yang kuat dalam meningkatkan kepuasan karyawan dan meningkatkan posisi HMMI dalam industri. Ini juga menjadi inspirasi bagi perusahaan lain untuk mencapai keberhasilan jangka panjang melalui penerapan budaya kerja yang positif dan berorientasi pada nilai.

Fakta baru menunjukkan bahwa budaya kerja sangat penting untuk efisiensi dan produktivitas perusahaan. PT Hino Motors Manufacturing Indonesia menghadapi tantangan untuk terus mengembangkan budaya kerja yang inovatif dan adaptif seiring dengan semakin ketatnya persaingan di industri manufaktur. Budaya kerja yang kuat dapat membantu perusahaan bertahan dalam menghadapi perubahan pasar, kemajuan teknologi, dan tuntutan konsumen yang semakin kompleks.

Studi baru menunjukkan bahwa budaya kerja sangat penting untuk keberlanjutan dan kesuksesan perusahaan. Budaya kerja adalah komponen penting dalam kehidupan organisasi. Ini tidak hanya memengaruhi cara karyawan berinteraksi dan menilai nilai-nilai mereka, tetapi juga menciptakan lingkungan yang mendukung pekerjaan sama, inovasi, dan kemajuan. Terbukti bahwa partisipasi aktif karyawan dalam pengembangan budaya kerja meningkatkan kinerja tim, loyalitas karyawan, dan reputasi perusahaan secara keseluruhan. Perusahaan yang dapat menciptakan budaya kerja yang fleksibel dan inklusif cenderung lebih siap menghadapi tantangan dinamis di dunia bisnis modern, memperkuat posisi mereka di pasar yang kompetitif.

Bukti-bukti dari penelitian sebelumnya mendukung pentingnya budaya kerja dalam suatu perusahaan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Lidwina Mulinbota Moron et al., 2023) mencari tahu bagaimana elemen budaya kerja, seperti nilai-nilai organisasi, standar, dan praktik manajemen, membantu karyawan lebih baik. Studi ini menemukan melalui metode survei dan analisis data kuantitatif bahwa budaya kerja yang positif, di mana ada komunikasi yang terbuka, penghargaan terhadap pekerjaan karyawan, dan dukungan manajemen, sangat memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini memberi pengelola koperasi pengetahuan penting untuk mengembangkan metode peningkatan budaya kerja guna meningkatkan efisiensi dan produktivitas organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Nazla Syafrina Putr et al., 2023) bahwa penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja yang positif, seperti dukungan kepemimpinan, komunikasi yang terbuka, dan penghargaan terhadap kinerja pegawai, secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai. Penemuan ini memberikan pengetahuan penting bagi manajemen tentang bagaimana membangun dan memperkuat budaya kerja yang dapat mendorong pegawai untuk mencapai hasil kerja terbaik mereka.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Herwanto & Egi Radiansyah, 2022) Menemukan bahwa budaya kerja yang kuat dan positif, seperti kolaborasi tim yang baik, komunikasi yang efektif, dan penghargaan terhadap kontribusi individu, memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penemuan ini menunjukkan betapa pentingnya manajemen untuk menciptakan dan memelihara budaya kerja yang mendukung agar kinerja dan keberhasilan jangka panjang perusahaan dapat dicapai dengan baik.

Berdasarkan bukti-bukti dari penelitian sebelumnya ini, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja memainkan peran penting dalam membentuk lingkungan kerja yang produktif dan harmonis di PT Hino Motors Manufacturing Indonesia. Budaya kerja yang kuat, yang mencakup nilai-nilai seperti kualitas, inovasi, dan keberlanjutan, memiliki dampak positif terhadap motivasi karyawan, kualitas produk, dan kepuasan pelanggan. Keterlibatan aktif karyawan dalam menjalankan nilai-nilai ini berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan dan memperkuat identitas perusahaan di industri manufaktur otomotif.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis budaya kerja PT Hino Motors Manufacturing Indonesia berdasarkan fenomena dan bukti. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana budaya kerja, yang mencakup praktik dan nilai-nilai yang dimiliki, yang berdampak pada produktivitas karyawan, kualitas produk, dan citra perusahaan di pasar. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan panduan bagi manajemen tentang cara meningkatkan budaya kerja perusahaan untuk meningkatkan kinerja operasional dan mempertahankan keunggulan dalam industri otomotif.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan oleh penulis adalah metode Studi Literatur baik dari buku, jurnal, ataupun referensi lain yang mendukung penelitian. Serta untuk memahami budaya kerja di PT Hino Motors Manufacturing Indonesia. Metode kualitatif dipilih karena memungkinkan eksplorasi mendalam terhadap

fenomena yang kompleks dan dinamis, serta memberikan wawasan yang mendetail mengenai pengalaman dan persepsi karyawan terhadap budaya kerja di perusahaan.

Penelitian ini akan menggunakan desain studi kasus untuk mengkaji secara komprehensif budaya kerja di PT Hino Motors Manufacturing Indonesia. Studi kasus ini akan difokuskan pada pemahaman mendalam mengenai nilai-nilai inti, praktik-praktik, dan interaksi antar anggota organisasi yang membentuk budaya kerja di perusahaan tersebut. Dalam penelitian ini kami menggunakan kuisioner dari responden pada Perusahaan PT Hino Motors Manufacturing Indonesia. Partisipan dalam penelitian ini akan mencakup karyawan dari berbagai departemen dan tingkatan di PT Hino Motors Manufacturing Indonesia. Pemilihan partisipan akan dilakukan secara purposive untuk memastikan bahwa berbagai perspektif dan pengalaman karyawan dapat diwakili dalam penelitian ini. Jumlah partisipan yang akan diambil adalah sekitar 5-10 orang, yang dianggap cukup untuk mendapatkan data yang kaya dan mendalam.

HASIL

Profile pt hino motors manufacturing indonesia

Nama Perusahaan: PT Hino Motors Manufacturing Indonesia (HMMI)

Bidang Usaha: Manufaktur Kendaraan Bermotor (Truk dan Bus)

Berdiri sejak tahun: 1982

Kapasitas Produksi: 35.000 unit/tahun

Tujuan: PT Hino Motors Manufacturing Indonesia bertujuan untuk memproduksi kendaraan berkualitas tinggi, khususnya truk dan bus, yang memenuhi kebutuhan pasar domestik dan internasional. Melalui proses produksi yang efisien dan teknologi terkini, HMMI berkomitmen untuk memberikan produk yang andal dan inovatif kepada pelanggannya.

Profile singkat PT Hino Motors Manufacturing Indonesia (HMMI)

PT Hino Motors Manufacturing Indonesia (HMMI) merupakan perusahaan manufaktur yang memproduksi kendaraan komersial, seperti truk dan bus, di bawah naungan Hino Motors, Ltd. dari Jepang. Berdiri sejak tahun 1982, HMMI telah menjadi pemain penting dalam industri otomotif Indonesia, dengan fokus pada produksi kendaraan yang handal, hemat bahan bakar, dan ramah lingkungan. Pabrik HMMI terletak di Kawasan Industri Kota Bukit Indah, Purwakarta, Jawa Barat, dengan kapasitas produksi mencapai 35.000 unit per tahun. Perusahaan ini mempekerjakan lebih dari 2.000 karyawan yang terampil dan berkomitmen untuk menghasilkan produk berkualitas tinggi.

HMMI berkomitmen untuk membangun budaya kerja yang positif dan suportif bagi karyawannya. Budaya kerja ini didasarkan pada nilai-nilai inti perusahaan, yaitu Dengan adanya Kualitas yang Selalu berusaha untuk menghasilkan produk dan layanan terbaik. Inovasi yang Terus mencari cara-cara baru untuk meningkatkan produk dan proses. Dan Keberlanjutan yang terus Berkomitmen untuk melindungi lingkungan dan meminimalkan dampak negatif dari operasi perusahaan.

Melalui penelitian dan analisis mendalam, PT Hino Motors Manufacturing Indonesia berupaya untuk terus memperbaiki dan meningkatkan budaya kerja mereka, sehingga dapat meningkatkan kinerja operasional dan mempertahankan posisi unggul di pasar otomotif.

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis budaya kerja PT Hino Motors Manufacturing Indonesia (HMMI) berdasarkan fenomena dan bukti yang terkumpul. Budaya kerja di HMMI dikaji melalui 10 pertanyaan yang diajukan kepada karyawan dari berbagai departemen dan tingkatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja di HMMI memiliki beberapa karakteristik utama, yaitu: Nilai-nilai ini diwujudkan dalam berbagai praktik di HMMI, diantaranya dengan adanya Komunikasi terbuka dan transparan, Karyawan didorong untuk menyampaikan ide dan pendapat mereka, dan manajemen selalu terbuka untuk mendengarkan, Penghargaan terhadap kinerja dan prestasi karyawan: Karyawan yang berprestasi dihargai melalui berbagai program, seperti bonus, promosi, dan pelatihan. Lalu dengan adanya Dukungan manajemen terhadap pengembangan karyawan: HMMI menyediakan berbagai program pelatihan dan pengembangan untuk membantu karyawan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, Mekanisme untuk memberikan masukan dan kritik: Karyawan dapat memberikan masukan dan kritik melalui berbagai saluran, seperti kotak saran dan forum diskusi serta Kebiasaan positif di lingkungan kerja: Kebiasaan seperti senam pagi, budaya 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin), dan horensa (lapor, diskusi dengan atasan) membantu menciptakan lingkungan kerja yang disiplin, terorganisir, dan kondusif.

Berdasarkan Jawaban kuisioner yang telah diisi oleh responden beserta dari bukti-bukti dari penelitian sebelumnya, terbukti bahwa budaya kerja memainkan peran penting dalam membentuk lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis budaya kerja di PT Hino Motors Manufacturing Indonesia dengan fokus pada bagaimana budaya kerja tersebut memengaruhi produktivitas karyawan, kualitas produk, dan citra perusahaan di pasar.

Dengan beberapa pertanyaan mengenai protokol penelitian yang sudah dibagikan dan diisi secara langsung oleh para responden dari karyawan PT Hino Motors Manufacturing Indonesia hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa:

Penghargaan kepada Karyawan Berprestasi, Sebagian besar responden menyatakan bahwa perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan berprestasi melalui berbagai cara, termasuk penilaian kinerja yang baik, promosi, jalur karir, bonus akhir tahun, dan kenaikan jabatan atau gaji. Penghargaan ini dianggap penting dalam memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik.

Kebijakan atau Inisiatif untuk Menciptakan Suasana Kerja yang Positif, Responden menyatakan bahwa perusahaan memiliki kebijakan untuk menciptakan suasana kerja yang positif, seperti menampung aspirasi karyawan, membudayakan 3S (senyum, sapa, salam), memberikan pelatihan, dan menyediakan bonus akhir tahun serta fasilitas pembelian motor. Kebijakan ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan harmonis.

Tantangan dalam Menciptakan Kerja Sama di Lingkungan Kerja, Beberapa responden mengakui adanya tantangan dalam menciptakan kerja sama, terutama dengan karyawan yang lebih senior atau dalam hal komunikasi dengan orang baru. Namun, sebagian besar responden menyatakan bahwa hambatan dapat diatasi dengan sikap yang tepat dan bimbingan dari atasan.

Toleransi dalam Budaya Kerja, Responden memberikan berbagai jawaban mengenai definisi toleransi dalam budaya kerja, dengan beberapa menyatakan tidak ada tantangan, sementara yang lain

menyebutkan pentingnya mengolah informasi dari rekan kerja yang berbeda dan komunikasi dengan orang baru. Hal ini menunjukkan adanya pemahaman yang beragam tentang toleransi di perusahaan.

Mekanisme untuk Memberikan Masukan dan Kritik, Sebagian besar responden menyatakan bahwa perusahaan menyediakan mekanisme untuk memberikan masukan dan kritik melalui presiden box, box informasi, dan forum feedback rutin. Mekanisme ini penting untuk memastikan komunikasi dua arah antara manajemen dan karyawan.

Program Pelatihan atau Pengembangan Diri, Responden menyatakan bahwa perusahaan menyediakan berbagai program pelatihan dan pengembangan diri, termasuk pelatihan internal, sertifikasi, dan program trainer. Program ini dianggap penting untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan.

Respon Karyawan terhadap Arahan yang Diberikan, Responden umumnya menyatakan bahwa karyawan menerima dan menjalankan arahan dengan baik. Program pelatihan dan arahan yang jelas dari atasan membantu memastikan karyawan memahami tugas dan tanggung jawab mereka.

Tantangan dalam Pelaksanaan Tugas, Beberapa responden mengakui adanya tantangan dalam pelaksanaan tugas, terutama dengan karyawan senior yang merasa tidak perlu arahan. Namun, sebagian besar menyatakan bahwa tantangan dapat diatasi dengan komunikasi dan peningkatan keterampilan.

Kebiasaan di Lingkungan Kerja, Kebiasaan yang umum di lingkungan kerja PT Hino Motors Manufacturing Indonesia meliputi absensi, briefing pagi, senam sebelum bekerja, budaya 5R, dan horensu (lapor, diskusi dengan atasan). Kebiasaan ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang disiplin dan terorganisir.

Penanganan Pelanggaran atau Pelaksanaan Peraturan, Responden menyatakan bahwa perusahaan menangani pelanggaran atau pelaksanaan peraturan yang tidak sesuai melalui konseling, penyuluhan, dan sanksi sesuai dengan peraturan yang ada di PKB (Peraturan Kerja Bersama). Penanganan yang tegas namun adil penting untuk menjaga disiplin dan kepatuhan karyawan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja di PT Hino Motors Manufacturing Indonesia memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas karyawan, kualitas produk, dan citra perusahaan di pasar. Budaya kerja yang positif, dengan dukungan manajemen, penghargaan kinerja, dan program pelatihan yang baik, mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Tantangan dalam komunikasi dan kerja sama dapat diatasi dengan pendekatan yang tepat dan bimbingan dari atasan. Penanganan pelanggaran yang tegas namun adil juga penting untuk menjaga disiplin dan kepatuhan karyawan. Secara keseluruhan, budaya kerja yang kuat di PT Hino Motors Manufacturing Indonesia berkontribusi pada keberhasilan jangka panjang perusahaan dalam industri otomotif.

Pembahasan

Penelitian ini menyoroti peran signifikan budaya kerja di PT Hino Motors Manufacturing Indonesia (HMMI) dalam membentuk lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Berdasarkan hasil survei yang dilakukan terhadap karyawan, beberapa aspek kunci dari budaya kerja di HMMI telah diidentifikasi dan dianalisis untuk memahami bagaimana mereka mempengaruhi produktivitas karyawan,

kualitas produk, dan citra perusahaan. Berikut adalah pembahasan mendalam mengenai temuan utama penelitian ini:

Penghargaan kepada Karyawan Berprestasi, Penelitian menunjukkan bahwa penghargaan kepada karyawan berprestasi merupakan salah satu faktor utama dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan di PT Hino Motors Manufacturing Indonesia. Penghargaan ini tidak hanya berupa insentif finansial seperti bonus akhir tahun dan kenaikan gaji, tetapi juga termasuk penilaian kinerja yang baik, promosi, dan jalur karir yang jelas. Pemberian penghargaan ini dianggap sebagai pengakuan atas kontribusi dan usaha karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan loyalitas dan komitmen mereka terhadap perusahaan. Sebagian besar responden menyatakan bahwa penghargaan terhadap karyawan berprestasi, melalui penilaian kinerja yang baik, promosi, jalur karir, bonus akhir tahun, dan kenaikan jabatan atau gaji, merupakan faktor penting dalam memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik. Penghargaan ini mencerminkan pengakuan perusahaan terhadap kontribusi individu, yang pada gilirannya meningkatkan loyalitas dan komitmen karyawan. Selain itu, sistem penghargaan yang transparan dan adil dapat mendorong persaingan sehat di antara karyawan, yang berujung pada peningkatan produktivitas keseluruhan.

Kebijakan atau Inisiatif untuk Menciptakan Suasana Kerja yang Positif, PT Hino Motors Manufacturing Indonesia memiliki berbagai kebijakan dan inisiatif untuk menciptakan suasana kerja yang positif. Kebijakan ini mencakup menampung aspirasi karyawan, membudayakan 3S (senyum, sapa, salam), memberikan pelatihan, dan menyediakan bonus akhir tahun serta fasilitas pembelian motor. Suasana kerja yang positif sangat penting untuk kesejahteraan karyawan, yang berdampak langsung pada produktivitas dan kualitas kerja. Lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Kebijakan ini menunjukkan komitmen perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan harmonis. Inisiatif ini juga membantu dalam membangun budaya keterbukaan dan kolaborasi, yang penting untuk inovasi dan efisiensi operasional.

Tantangan dalam Menciptakan Kerja Sama di Lingkungan Kerja, Meskipun sebagian besar karyawan PT Hino Motors Manufacturing Indonesia melaporkan bahwa mereka dapat bekerja sama dengan baik, ada beberapa tantangan yang dihadapi, terutama dengan karyawan yang lebih senior atau dalam hal komunikasi dengan orang baru. Tantangan ini dapat diselesaikan melalui sikap yang tepat dan bimbingan dari atasan. Kerja sama yang baik di tempat kerja sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan, karena kolaborasi yang efektif memungkinkan tim untuk mengatasi masalah dan menyelesaikan tugas dengan lebih efisien. Beberapa responden mengakui adanya tantangan dalam menciptakan kerja sama, terutama dengan karyawan yang lebih senior atau dalam hal komunikasi dengan orang baru. Namun, sebagian besar responden menyatakan bahwa hambatan ini dapat diatasi dengan sikap yang tepat dan bimbingan dari atasan. Hal ini menunjukkan pentingnya peran kepemimpinan dalam memfasilitasi kerja sama tim dan mengatasi dinamika interpersonal yang mungkin muncul.

Toleransi dalam Budaya Kerja, Toleransi di tempat kerja PT Hino Motors Manufacturing Indonesia bervariasi menurut pandangan responden. Beberapa menyatakan tidak ada tantangan, sementara yang lain menekankan pentingnya mengolah informasi dari rekan kerja yang berbeda dan komunikasi

dengan orang baru. Toleransi dalam budaya kerja melibatkan pemahaman dan menghargai perbedaan di antara karyawan, yang dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan harmonis. Ini juga penting untuk mencegah konflik dan meningkatkan kerja sama antar karyawan. Responden memberikan berbagai jawaban mengenai definisi toleransi dalam budaya kerja. Beberapa menyatakan tidak ada tantangan, sementara yang lain menekankan pentingnya mengolah informasi dari rekan kerja yang berbeda dan komunikasi dengan orang baru. Hal ini menunjukkan adanya pemahaman yang beragam tentang toleransi di perusahaan. Toleransi terhadap perbedaan adalah elemen kunci dalam menciptakan lingkungan kerja inklusif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kreativitas dan inovasi.

Mekanisme untuk Memberikan Masukan dan Kritik, Perusahaan menyediakan beberapa mekanisme untuk memberikan masukan dan kritik, seperti presiden box, box informasi, dan forum feedback rutin. Mekanisme ini memungkinkan komunikasi dua arah antara manajemen dan karyawan, yang sangat penting untuk memastikan bahwa suara karyawan didengar dan dihargai. Feedback dari karyawan dapat membantu manajemen untuk mengenali dan menyelesaikan masalah dengan lebih cepat dan efisien, serta meningkatkan kepuasan dan keterlibatan karyawan. Mekanisme ini penting untuk memastikan komunikasi dua arah antara manajemen dan karyawan. Adanya saluran komunikasi yang efektif memungkinkan karyawan untuk menyampaikan ide, keluhan, dan saran mereka, yang dapat digunakan untuk perbaikan berkelanjutan dalam operasional dan manajemen.

Program Pelatihan atau Pengembangan Diri, PT Hino Motors Manufacturing Indonesia menawarkan berbagai program pelatihan dan pengembangan diri, termasuk pelatihan internal, sertifikasi, dan program trainer. Program ini bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Pelatihan dan pengembangan diri juga membantu karyawan untuk tetap termotivasi dan beradaptasi dengan perubahan dan perkembangan dalam industri otomotif. Investasi dalam pengembangan karyawan menunjukkan komitmen perusahaan terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia, yang merupakan aset penting dalam mencapai keunggulan kompetitif.

Respon Karyawan terhadap Arahan yang Diberikan, Responden umumnya menyatakan bahwa karyawan menerima dan menjalankan arahan dengan baik. Program pelatihan dan arahan yang jelas dari atasan membantu memastikan karyawan memahami tugas dan tanggung jawab mereka. Arahan yang efektif dari manajemen sangat penting untuk memastikan bahwa karyawan dapat bekerja dengan efisien dan mencapai tujuan perusahaan. Komunikasi yang jelas dan konsisten dari atasan juga membantu mencegah kebingungan dan memastikan bahwa semua karyawan berada pada halaman yang sama.

Tantangan dalam Pelaksanaan Tugas, Beberapa responden mengakui adanya tantangan dalam pelaksanaan tugas, terutama dengan karyawan senior yang merasa tidak perlu arahan. Namun, sebagian besar menyatakan bahwa tantangan ini dapat diatasi dengan komunikasi dan peningkatan keterampilan. Tantangan dalam pelaksanaan tugas dapat muncul karena berbagai alasan, termasuk kurangnya pelatihan, komunikasi yang buruk, atau perbedaan dalam cara kerja. Mengatasi tantangan ini memerlukan pendekatan yang proaktif dari manajemen, termasuk memberikan pelatihan tambahan dan menciptakan lingkungan yang mendukung kolaborasi.

Kebiasaan di Lingkungan Kerja, Kebiasaan yang umum di lingkungan kerja PT Hino Motors Manufacturing Indonesia meliputi absensi, briefing pagi, senam sebelum bekerja, budaya 5R, dan horensou (lapor, diskusi dengan atasan). Kebiasaan ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang disiplin dan terorganisir. Praktik-praktik ini tidak hanya membantu menjaga kesehatan dan kebugaran karyawan, tetapi juga memastikan bahwa semua karyawan memiliki informasi yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik. Budaya kerja yang terorganisir dan disiplin sangat penting untuk mencapai produktivitas yang tinggi dan kualitas produk yang konsisten. Hal ini menunjukkan pentingnya komunikasi yang efektif dan pendekatan yang bijaksana dalam manajemen perubahan.

Penanganan Pelanggaran atau Pelaksanaan Peraturan, Perusahaan menangani pelanggaran atau pelaksanaan peraturan yang tidak sesuai melalui konseling, penyuluhan, dan sanksi sesuai dengan peraturan yang ada di PKB (Peraturan Kerja Bersama). Penanganan yang tegas namun adil penting untuk menjaga disiplin dan kepatuhan karyawan. Dengan menerapkan peraturan secara konsisten dan adil, perusahaan dapat memastikan bahwa semua karyawan memahami dan mengikuti standar perilaku yang diharapkan, yang pada gilirannya membantu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Penanganan yang tegas namun adil penting untuk menjaga disiplin dan kepatuhan karyawan. Ini menunjukkan bahwa perusahaan memiliki sistem pengelolaan yang baik untuk memastikan kepatuhan terhadap standar dan peraturan yang berlaku.

Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja di PT Hino Motors Manufacturing Indonesia memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas karyawan, kualitas produk, dan citra perusahaan di pasar. Budaya kerja yang positif, dengan dukungan manajemen, penghargaan kinerja, dan program pelatihan yang baik, mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Tantangan dalam komunikasi dan kerja sama dapat diatasi dengan pendekatan yang tepat dan bimbingan dari atasan. Penanganan pelanggaran yang tegas namun adil juga penting untuk menjaga disiplin dan kepatuhan karyawan. Secara keseluruhan, budaya kerja yang kuat di PT Hino Motors Manufacturing Indonesia berkontribusi pada keberhasilan jangka panjang perusahaan dalam industri otomotif.

Budaya kerja di PT Hino Motors Manufacturing Indonesia (PT HMMI) sangat dipengaruhi oleh penerapan metode 5R/5S dan prinsip Horensou, dua pendekatan manajemen Jepang yang fokus pada efisiensi, keteraturan, dan komunikasi yang efektif. Metode 5R/5S mencakup lima prinsip utama: Seiri (Ringkas), Seiton (Rapi), Seiso (Resik), Seiketsu (Rawat), dan Shitsuke (Rajin). Seiri berfokus pada menyortir barang-barang yang diperlukan dan membuang yang tidak diperlukan, sementara Seiton menekankan pada penataan barang agar mudah diakses. Seiso melibatkan pembersihan tempat kerja secara teratur untuk menjaga lingkungan yang bersih dan aman, Seiketsu mengharuskan standarisasi proses agar prinsip 5R/5S diterapkan secara konsisten, dan Shitsuke menekankan disiplin dalam mematuhi praktik ini setiap hari. Penerapan 5R/5S di PT HMMI membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih terorganisir, efisien, dan aman, yang berdampak positif pada produktivitas dan kualitas kerja karyawan.

Selain itu, prinsip Horensou, yang terdiri dari Houkoku (melapor), Renraku (menghubungi), dan Soudan (berkonsultasi), sangat penting dalam budaya kerja PT HMMI. Houkoku mendorong karyawan untuk melaporkan status pekerjaan, masalah, dan hasil kepada atasan mereka secara rutin, Renraku memastikan informasi penting dibagikan dengan rekan kerja dan departemen terkait, dan Soudan

mengharuskan karyawan untuk berkonsultasi saat menghadapi masalah atau membutuhkan saran. Penerapan Horensou meningkatkan transparansi, kolaborasi, dan penyelesaian masalah yang efektif, memastikan bahwa informasi mengalir dengan lancar di seluruh organisasi. Budaya kerja yang berfokus pada 5R/5S dan Horensou di PT HMMI memberikan dampak positif seperti peningkatan efisiensi, lingkungan kerja yang lebih aman dan nyaman, komunikasi yang lebih baik, peningkatan kualitas kerja, dan pengambilan keputusan yang lebih cepat. Implementasi yang konsisten dari prinsip-prinsip ini menciptakan lingkungan kerja yang produktif, kolaboratif, dan responsif, yang pada akhirnya mendukung kesuksesan perusahaan.

Budaya kerja di PT Hino Motors Manufacturing Indonesia memainkan peran penting dalam membentuk lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Berbagai kebijakan dan inisiatif yang diterapkan perusahaan telah berhasil menciptakan suasana kerja yang positif, meningkatkan motivasi karyawan, dan mendukung kerja sama di antara mereka. Tantangan yang ada dapat diatasi melalui komunikasi yang efektif dan pelatihan yang tepat. Dengan terus mengembangkan dan memperkuat budaya kerja yang positif, PT Hino Motors Manufacturing Indonesia dapat meningkatkan produktivitas, kualitas produk, dan citra perusahaan di pasar.

KESIMPULAN

PT Hino Motors Manufacturing Indonesia (HMMI) telah membangun budaya kerja yang positif dan suportif bagi karyawannya. Budaya kerja ini didasarkan pada nilai-nilai inti perusahaan, yaitu: kualitas inovasi dan berkelanjutan. Nilai-nilai ini diwujudkan dalam berbagai praktik di HMMI, di antaranya, Komunikasi terbuka dan transparan, kinerja dan prestasi karyawan, Dukungan manajemen terhadap pengembangan karyawan, HMMI menyediakan berbagai program pelatihan dan pengembangan untuk membantu karyawan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, Mekanisme untuk memberikan masukan dan kritik, Kebiasaan positif di lingkungan kerja serta pelanggaran yang tegas dan adil, dengan adanya kuisioner yang diisi oleh responden karyawan HMMI itu sendiri yang notabennya adalah karyawan lama yang sudah menjabat selama lebih dari 5 tahun kita menjadi tahu bagaimana Budaya kerja positif di HMMI memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas karyawan, kualitas produk, dan citra perusahaan di pasar. Budaya kerja ini telah membantu HMMI untuk mencapai kesuksesan jangka panjang dalam industri otomotif.

Penelitian ini memberikan gambaran tentang budaya kerja positif di PT Hino Motors Manufacturing Indonesia dan dampaknya terhadap produktivitas, kualitas produk, dan citra perusahaan. Budaya kerja ini dapat menjadi contoh bagi perusahaan lain yang ingin meningkatkan kinerja dan mencapai kesuksesan. HMMI dapat menjadi inspirasi bagi perusahaan lain untuk mencapai keberhasilan jangka panjang melalui penerapan budaya kerja yang positif dan berorientasi pada nilai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, H., Sastrodiharjo, I., Saputra, F., Besar, G., Ekonomi, F., Bisnis, D., Bhayangkara, U., & Raya, J. (2022). *Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review)*. 1(1), 2829–4599. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1>
- Anggada Abim Pramudya, Muhammad Rouf Purnama, Ninnes Sri Andarbeni, Putri Nurjayanti, & M. Isa Anshori. (2023). Implementasi Budaya Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *SAMMAJIVA: Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 1(4), 24–40.
- Herwanto, & Egi Radiansyah. (2022). PENGARUH BUDAYA KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CABANG WINDU KARSA BAKAUHENI LAMPUNG SELATAN. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1).
- Lidwina Mulinbota Moron, Henrikus Herdi, & Yoseph Darius Purnama Rangga. (2023a). PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI SIMPAN PINJAM IKAMALA. *Jurnal Kompetitif*, 12(1), 1–14. <https://ejournal.univ-tridianti.ac.id/index.php/kompetitif/index>
- Lidwina Mulinbota Moron, Henrikus Herdi, & Yoseph Darius Purnama Rangga. (2023b). PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI SIMPAN PINJAM IKAMALA. *Jurnal Kompetitif*, 12(1), 1–14. <https://ejournal.univ-tridianti.ac.id/index.php/kompetitif/index>
- Nazla Syafrina Putr, Syaiful Bahri, & Muis Fauzi Rambe. (2023). PENGARUH BEBAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA KANTOR BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN DELI SERDANG PENGARUH BEBAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v6i2.18161>
- Umi Wahyuningsih, Nurul Faizah, & Nurul Hikmah Agustin. (2018). *BUDAYA KERJA DIREKTORAT PEMBINAAN SMA* (Agus Salim, Augustin Wardhani, Jim Bar Pen, Nurul Mahfudi, Wiwiet Heriyanto, Uce Veriyanti, Muhammad Adji Susilo Nugroho, Akhmad Supriyatna, & Lina Jusuf, Eds.). Direktorat Pembinaan SMA.
- Yossi Maria Marintan Hutajulu, Lelo Sintani, & Meitiana. (2021). Pengaruh disiplin dan budaya kerja terhadap kinerja ASN melalui motivasi kerja Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah. *Journal of Environment and Management*, 2(1), 44–52. <https://doi.org/10.37304/jem.v2i1.2658>