

“PENGARUH BUDAYA KAIZEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MADU PRAMUKA”**Sakti Brata Ismaya SE.MM**

Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Universitas Respati Indonesia.

JL.Bambu Apus I No.3 Cipayung, Jakarta Timur 13890

saktibrataismaya@gmail.com

email : urindo@indo.net.id

Abstrak

Kaizen itu sendiri yaitu perbaikan dan penyempurnaan terus-menerus dan berkesinambungan PT Madu pramuka adalah perusahaan yang bergerak di bidang barang/ jasa yang menghasilkan produk madu yang sangat bermanfaat bagi tubuh manusia. Sebagai salah satu perusahaan jasa dibutuhkan suatu prosedur operasi yang sangat ketat agar selalu memberikan pelayanan yang baik melalui hasil barang yang berkualitas yang dihasilkan PT Madu Pramuka. Untuk mencapai hasil kerja yang optimal, maka diperlukan kinerja yang tinggi dan disinilah budaya organisasi memiliki peranan yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Tujuan penelitian untuk mengetahui “Pengaruh Budaya Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Madu Pramuka”. Metode penelitian secara kuantitatif rancangan potong lintang, analisisnya secara deskriptif, dan analitik dengan uji validitas, reabilitas, Uji *T*, *rank correlation* dan determinasi dengan sampel sebanyak 87 karyawan PT Madu Pramuka.

Hasil budaya kaizen yang terdiri dari Pendidikan dan latihan, Hubungan Kerja, kedisiplinan kerja secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh bermakna terhadap kinerja karyawan pada PT. MADU PRAMUKA pada taraf nyata $\alpha = 0.05$. Hal ini juga membuktikan bahwa budaya kaizen dapat dikatakan berkembang secara baik di PT. MADU PRAMUKA dan membuktikan bahwa pada obyek penelitian terdapat perbaikan proses secara terus menerus dan berkelanjutan. walaupun dari hasil corelasi $r = 0,247$. Hasil uji t menyatakan adanya pengaruh yang signifikan dari variable budaya kaizen terhadap kinerja karyawan. Budaya Kaizen sendiri tidak hanya berlaku di perusahaan Jepang saja, tetapi dimanapun di setiap bagian perusahaan didunia ini yang melakukan perbaikan terus menerus dan berkelanjutan.

1. PENDAHULUAN

Kualitas sumber daya manusia Indonesia dewasa ini dibandingkan dengan kualitas sumber daya manusia di beberapa negara anggota ASEAN masih rendah, Produktivitas tenaga kerja dihitung berdasarkan produk domestik bruto. “Produktivitas tenaga kerja Indonesia masih relatif rendah kalah dibandingkan tiga negara kompetitor utama di ASEAN, kata Menteri Perindustrian MS Hidayat di Jakarta, saat memberikan jawaban atas pertanyaan tertulis Komisi VI DPR. Data produktivitas 2013 yang dirilis Asian Productivity Organization, produktivitas tenaga kerja Indonesia sebesar 9.500 dollar AS. Dengan asumsi Rp 11.000 per dollar AS, produktivitas tenaga kerja Indonesia setara Rp 104,5 juta per pekerja per tahun. Angka produktivitas tenaga kerja Indonesia ini di bawah Singapura yang mencapai 92.000 dollar AS atau Rp 1,012 miliar, Malaysia 33.300 dollar AS atau Rp 363,3 juta, dan Thailand 15.400 dollar AS atau Rp 169,4

juta. Bahkan, produktivitas tenaga kerja Indonesia berada di bawah rata-rata negara.

ASEAN yang sebesar 10.700 dollar AS atau Rp 117,7 juta. Bahwa SDM harus dikelola dengan baik semakin disadari oleh perusahaan, sehingga muncul istilah manajemen SDM yang bukan saja merupakan sekedar manajemen personel (*Personnel Management*), melainkan mencakup tujuan yang lebih luas, yaitu memandang manusia dengan segala keunikannya dan mempunyai kemampuan untuk berkembang. Pembinaan SDM akan dapat menumbuhkan *Sense of Belonging*, yaitu rasa memiliki terhadap perusahaan, loyalitas, dan dedikasi kepada perusahaan, meningkatkan kerjasama tim, komunikasi antar bagian, dan hubungan antar manusia, sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi kerja dan efektivitas perusahaan untuk mencapai produktivitas yang tinggi.

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 (Hardjosoedarmo, 2004 : 147)” penulis kaizen pertama kali menyatakan keyakinannya bahwa, sebenarnya kaizen tidak hanya berlaku di Jepang, karena pada dasarnya setiap individu maupun organisasi di negara manapun pasti menginginkan selalu menjadi yang terbaik, untuk itu perbaikan dan penyempurnaan setiap saat selalu diperlukan, hal ini berdasarkan arti dari **kaizen** itu sendiri yaitu **perbaikan** dan penyempurnaan terus-menerus dan berkesinambungan PT Madu pramuka adalah perusahaan yang bergerak di bidang barang/ jasa yang menghasilkan produk madu yang sangat bermanfaat bagi tubuh manusia. Sebagai salah satu perusahaan jasa dibutuhkan suatu prosedur operasi yang sangat ketat agar selalu memberikan pelayanan yang baik melalui hasil barang yang berkualitas yang dihasilkan PT Madu Pramuka. Dan untuk mencapai hasil kerja yang optimal, maka diperlukan kinerja yang tinggi dan disinilah budaya organisasi memiliki peranan yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Budaya organisasi dapat memberikan motivasi yang luar biasa bagi karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya dan memperoleh prestasi yang gemilang. Maka diambil judul penelitian **“Pengaruh Budaya Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Madu Pramuka”**.

Tujuan penelitian

1. Mengetahui dan menganalisis adakah pengaruh secara simultan variabel dalam budaya Kaizen yaitu pendidikan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Madu Pramuka.
2. Mengetahui dan menganalisis adakah pengaruh secara parsial variabel dalam budaya Kaizen yaitu tempat kerja terhadap kinerja karyawan di PT Madu Pramuka.

3. Mengetahui dan menganalisis adakah pengaruh variabel dalam budaya Kaizen yaitu kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Madu Pramuka.
4. Mengetahui dan menganalisis variabel budaya Kaizen yang berpengaruh secara bersama sama terhadap kinerja karyawan.

2. METODE PENELITIAN

2.1. Tempat dan Waktu

Tempat penelitian: di Pt Madu Pramuka Cibubur , Jakarta Timur , Juli – Agustus 2014.

2.2. Populasi dan Sampel

1) Populasi

Seluruh karyawan yang memahami budaya Kaizen berjumlah : 111 orang

2) Sampel

wakil dari populasi yang diteliti. Pengambilan jumlah sampel pada penelitian ini mengacu pada rumus Slovin yaitu “:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

dimana :

- n = jumlah sampel
- N = jumlah populasi
- e = Standar deviasi

Jadi $n = 111 : 1 + (111 \times 0,05^2) = 87$

2.3. Teknik pengambilan Sampel

menggunakan *Proportional Random Sampling* yaitu “ pengambilan sampel dari populasi yang berstrata atau berwilayah”.

2.3.1. Pengumpulan Data

- 1) Data Primer ; wawancara langsung dengan pihak perusahaan terkait
- 2) Data Sekunder ; study pustaka

2.3.2. Pengukuran Instrumen menggunakan skala likert dengan pengisian kuesioner, dan wawancara

2.3.3. Kalibrasi (uji instrumen), pengujian validitas, dengan menggunakan *Product Moment*

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n(\sum x^2) - (\sum x)^2][n(\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya. Atau dengan kata

lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda, memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih dengan rumus perhitungan sebagai berikut :

$$r_i = \frac{[K] [St^2 - \sum P_i q_i]}{(K - 1) St}$$

2.3.4. Teknik analisa Data

1). Uji korelasi

Teknik korelasi ini untuk mencari hubungan variable x dan variable y dengan rumus korelasi dan rank korelasi dengan uji t dan *rank corelation*

2). Koefesien Korelation (r)

$$r = 1 - \frac{6 \cdot \sum d^2 i}{n \cdot (n^2 - 1)}$$

Keterangan :

r = Koefesien korelasi

di = Selisih dari pasangan rank ke i

n = Banyak pasangan

Tabel 1 Interpretasi nilai r

Interval Koefesien	Tingkat Hubungan
0,80 - 1,00	Sangat kuat
0,60 - 0,79	Kuat
0,40 - 0,59	Sedang
0,20 - 0,39	Rendah
0,00 - 0,19	Sangat rendah

Sumber Data : Sutrisno hadi prof. Drs metodologi Research”¹

3) Menentukan Koefesien Determinasi

Koefesien determinasi digunakan untuk mengetahui besar besar kecilnya sumbangan /kontribusi variable x pada kinerja Panti/variable y dan nilai koefesien determinasi ini (kd) berkisar pada 0_r_1 dimana semakin besar nilai kd semakin besar pengaruh terhadap variable yang diteliti. rumus Kd adalah:

$$Kd = r^2 \times$$

Kerangan :

Kd = Nilai koefesien determinasi

R = Nilai koefesien korelasi

3. HASIL PENELITIAN

3.1. Jenis Kelamin Responden

Tabel 2. Deskripsi Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Prosentase (%)
Laki-laki	61	70%
Perempuan	26	30%
Jumlah	87	100%

3.2. Berdasarkan Usia Responden

Tabel 3. Deskripsi usia

Usia	Jumlah Responden	Prosentase (%)
Dibawah 21 Tahun	12	14%
21-30 Tahun	40	46%
Diatas 30 Tahun	35	40%
Jumlah	87	100%

3.3. Pendidikan Responden

Tabel 4. Deskripsi tingkat pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Prosentase (%)
SLTP	-	-
SLTA	53	61%
Diploma	19	22%
S-1	15	17%
Jumlah	87	100%

3.4. Uji Validitas

Perhitungan uji validitas untuk variable x butir pertanyaan nomor 1 dapat dilihat di bawah ini : Berdasarkan perhitungan uji validitas diperoleh nilai $r=0,210$ hal ini dinyatakan valid karena nilainya lebih besar dari $0,208$.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas variable X budaya kaizen

Butir Jawaban	R hitung	R table	Keterangan
1	0,210	0,208	Valid
2	0,214	0,208	Valid
3	0,232	0,208	Valid
4	0,254	0,208	Valid
5	0,245	0,208	Valid
6	0,256	0,208	Valid
7	0,213	0,208	Valid
8	0,215	0,208	Valid
9	0,265	0,208	Valid
10	0,341	0,208	Valid
11	0,324	0,208	Valid
12	0,321	0,208	Valid
13	0,345	0,208	Valid
14	0,376	0,208	Valid
15	0,357	0,208	Valid

Pada Perhitungan ini ditetapkan besarnya Variable $> r$ tabel = $0,208$,perhitungan uji validitas untuk variable Y butir pertanyaan nomor 1 dapat dilihat di bawah ini

Tabel 6. Uji Validitas variable Kinerja

Butir Jawaban	R hitung	R table	keterangan
1	0,258	0,208	Valid
2	0,231	0,208	Valid
3	0,230	0,208	Valid
4	0,321	0,208	Valid
5	0,234	0,208	Valid
6	0,254	0,208	Valid
7	0,219	0,208	Valid
8	0,236	0,208	Valid
9	0,232	0,208	Valid
10	0,229	0,208	Valid
11	0,227	0,208	Valid
12	0,237	0,208	Valid
13	0,217	0,208	Valid
14	0,215	0,208	Valid
15	0,239	0,208	Valid

3.5. Uji REABILITAS VARIABLE budaya kaizen

Berdasarkan perhitungan uji reabilitas diperoleh $r_1 = 0,543$ ini dinyatakan valid karena nilainya lebih besar $0,208$ $r_1 > 0,208$. Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh $r_1 = 0,377$ ini dinyatakan valid karena nilainya lebih besar dari $0,208$.

Tabel 7 .Hasil uji reabilitas pengaruh budaya kaizen terhadap kinerja karyawan

INSTRUMENT	PERTANYAAN	R	r1	r tabel	KETERANGAN
Kebudayaan Kaizen	15	0,373	0,543	0,208	Reliable
Kinerja karyawan	15	0,233	0,377	0,208	Reliable

Besarnya koefisien korelasi (r) antara variabel budaya kaizen dengan variable Kinerja karyawan sebesar $r = 0,247$ berarti terdapat hubungan yang rendah. Hal ini mengisyaratkan bahwa budaya kaizen pada Pt Madu pramuka sangat rendah terhadap kinerja karyawannya. Perhitungan koefisien determinan Untuk mengukur seberapa besar variabel bebas dapat menjelaskan variable terikat, digunakan koefisien Determinan dapat diperoleh perhitungan kontribusi budaya kaizen terhadap Kinerja karyawan sebesar 6,1% sedangkan sisanya sebesar 93,9% dipengaruhi

oleh variabel Lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

3.6. Uji t (Parsial)

Berdasarkan uji t , nilai hitung t sebesar 2,346 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,66256 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga dapat di simpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh yang signifikan dari variable budaya kaizen terhadap variable kinerja karyawan diterima atau terbukti.

3.7. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1. KESIMPULAN

- 1 Budaya kaizen yang terdiri dari Pendidikan dan latihan , Hubungan Kerja , kedisiplinan kerja secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh bermakna terhadap kinerja (Y) karyawan pada PT. MADU PRAMUKA pada taraf nyata $\alpha = 0.05$. Hal ini juga membuktikan bahwa budaya kaizen dapat dikatakan berkembang secara baik di PT. MADU PRAMUKA dan membuktikan bahwa pada obyek penelitian terdapat perbaikan proses secara terus menerus dan berkelanjutan.walaupun dari hasil corelasi $r = 0,247$ menunjukkan pengaruh budaya kaizen terhadap kinerja karyawan rendah.
- 2 Dari hasil uji t diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 2,346 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,66256 atau t hitung > t tabel sehingga dapat di simpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh yang signifikan dari variable budaya kaizen (x) terhadap variable kinerja karyawan (Y) diterima atau terbukti.
- 3 Seperti telah dikatakan oleh Imai, sebagai penulis pertama tentang Kaizen yang sekaligus dijadikan rujukan utama teori Kaizen dalam penelitian ini bahwa, prinsi-prinsip maupun budaya Kaizen sendiri tidak hanya berlaku di perusahaan Jepang

saja, tetapi dimanapun di setiap bagian perusahaan didunia ini yang melakukan perbaikan terus menerus dan berkelanjutan adalah perwujudan budaya Kaizen dan ini terbukti pada pt Madu pramuka terdapat pengaruh budaya kaizen terhadap kinerja karyawan.

4.2. SARAN

Berdasarkan hasil kajian dari bab sebelumnya, selanjutnya peneliti dapat memberikan sumbangan saran dalam penelitian ini yaitu

1. Bawahan sebaiknya diberikan kesempatan yang lebih besar, dalam memberikan masukan untuk memecahkan sebuah permasalahan, sehingga karyawan akan semakin merasa ikut memiliki perusahaan dan timbul sebuah tanggung jawab yang besar
2. Hendaknya perusahaan lebih mendorong karyawan untuk selalu menetapkan tujuan dalam melakukan kegiatan atau bekerja, sehingga karyawan akan mengetahui apa yang harus dikerjakan dan tahu apa yang harus dicapai dengan melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik
3. Bagi peneliti selanjutnya, agar dilakukan penyempurnaan penelitian misalnya menggunakan semua variabel budaya kaizen, menambah kajian dan perbaikan-perbaikan lain .

DAFTAR PUSTAKA

- A.B.Susanto,membangun merk unggul dan organisasi pendukungnya,pt mizan publika,jakarta2004, hal 209
- Dr djoko santoso moeljono,budaya organisasi dalam tantangan,gramedia, jakarta hal 27
- Dr Sugiono ,metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r&d,alfabeta bandung 2011, hal 183
- Dr.achmad s,sistem manajemen kinerja,pt sun jakarta,206 hal 11
- Dr.Sugiono statistic untuk kepemimpinan ,bandung aljabar ,2007 hal .87
- Handayani, 2005, *Productivity by kaizen*, april, hal 30
- Husein umar,evaluasi kinerja perusahaan,gramedia,jakarta 2005 hal 200
- Iqbal Hasan, Jakarta, :Bumi Aksara,2006, hal 235
- Kristianto,2011,Budaya Organisasi yang positif, jakarta: Airlangga
- Masaki imai,2005.Budaya Kaizen,Jakarta:Pustaka Utama hal 78
- Membangun dengan hansei dan kaizen,gramedia pustaka,jakarta 2010
- Ricky W,manajemen edisi 7 ,erlangga,jakarta 2004, hal 44
- Tazakigroup,2000.Budaya kaizen yang unik,Jakarta:Gramedia hal 121
- Yaslis Ilyas.Kiat Sukse Manajemen Tim Kerja.JAKARTA.2003.hal.105