

## ENTREPRENEUR

### Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

### Pengaruh Budaya Kaizen dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Karya Indah Multiguna Bekasi

Rustomo

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pertiwi Bekasi

[rustomo@pertiwi.ac.id](mailto:rustomo@pertiwi.ac.id)

#### **Abstract**

*Companies that produce quality goods in the form of corrugated cardboard boxes, PT Karya Indah Multiguna Bekasi City must pay attention to the accuracy of production results specifically in the Production planning and control section. This research examines the impact of a Kaizen culture and a sustainable work environment. Kaizen is a Japanese culture means continuous improvement and improvement of the quality of the workplace or work environment. This culture has been adopted by many Japanese companies around the world, especially manufacturing companies. Understanding of the kaizen culture and the use of English in companies is very important to serve as a knowledge provider in the world of work. Lack of understanding of this can lead to wrong attitudes, behaviors and interpretations in the corporate workplace. With a descriptive quantitative method to explain the relationship and influence of the two independent variables on the dependent variable. The research instrument with a questionnaire on the Likert scale was given to 66 employees as respondents. The results of research on the process of implementing a culture of continuous improvement or kaizen and the work environment, with the 5S concept as its core. The data are stated to be valid and reliable and partially the kaizen culture and work environment are jointly stated to be significant to the performance of PT Karya Indah Multiguna Bekasi City, with the contribution of two independent variables to the dependent variable being very good.*

#### **Keywords:**

*Kaizen, work environment, employee performance*

#### **PENDAHULUAN**

Membudayakan cara berfikir untuk perbaikan secara terus menerus sebagai individu di perusahaan menjadi hal penting dalam budaya Kaizen. Capaian visi dan misi perusahaan sebagai standar daya saing sangat diperlukan menuju perkembangan usaha. Tata kelola sumber daya menjadi fokus dalam usaha peningkatan produktivitas dan kinerja pegawai. Tata kelola perusahaan tidak terlepas dari aturan yang telah ditetapkan sehingga menjadi budaya dalam bekerja. Budaya adalah keseluruhan sikap dan pola perilaku serta

pengetahuan yang merupakan suatu kebiasaan yang diwariskan dan dimiliki. Budaya kerja dapat dikenali wujudnya dari nilai-nilai yang terkandung dalam sikap dan perilaku seseorang, kelompok, organisasi, sistem kerja dalam pelaksanaan pekerjaan. Budaya kerja yang kuat menuntut perilaku seseorang secara terpolo, diterangkan dalam jurnal (Suparta, 2009), dengan: 1) budaya kerja sebagai suatu sistem kerja, 2) budaya kerja memungkinkan seseorang melaksanakan pekerjaan secara lebih baik dan memuaskan, 3) budaya kerja dapat membangkitkan kesanggupan untuk

## ENTREPRENEUR

### Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

beradaptasi dengan keadaan yang berbeda. Kaizen salah satu filosofis dalam dunia kerja di perusahaan yang sangat populer sebagai budaya baru “budaya kaizen” *Kaizen is a problem-solving and people-oriented process. It has defined as any process of continuous improvement in any area of life: personal, social, home or work, and when applied to the workplace kaizen means continuing improvement involving everyone – managers and workers (Imai, 1991). In terms of the time consumption, this activity is above the duration of the internal process improvement (Aoki, 2008). Kaizen is people-oriented and its application involves everyone in the organisation from top management to workers at the shop floor (Berger, 1997). It can therefore, support any management activities including cost reduction and time management (Bertodo, 1993), safety management (Krause and Finley 1993), product design, productivity improvements, zero defects, maintenance management or new product development. This multiplicity of methods and contexts means that kaizen is highly versatile both as a concept and a technique. This study shall adopt the definition of kaizen as that presented by runet and New which shall be that, “kaizen to consist of pervasive and continual activities, outside the contributor’s explicit contractual roles, to identify and achieve outcomes he believes contribute to the organizational goals” dalam jurnal (Suhaiza Zailani, 2015).*

Sebagai sebuah proses yang berkelanjutan maka diperlukan lingkungan kerja yang baik, nyaman dan menyenangkan serta memenuhi standar kerja dan produktivitas. (Widya Handayani, 2020) Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan sebagai penyebab performa karyawan menurun dan waktu pencapaian

tugas tidak berjalan sesuai target yang diberikan berdampak hasil kerja yang diterapkan menjadi tidak efektif dan efisien, sebaliknya lingkungan kerja yang menyenangkan berdampak baik terhadap diri sendiri dan perusahaan dan memperoleh kepuasan pencapaian kinerjanya, dimana perusahaan mencapai tujuan dalam jurnal (Sihaloho, Ronal Donra, 2019).

Budaya Kaizen dan lingkungan kerja dalam rangka capaian kinerja di bagian production planning and control PT Karya Indah Multiguna Kota Bekasi yang memproduksi karton box menjadi suatu kendala atas target yang dicapai. Permasalahan segera diatasi jika perusahaan dapat menerapkan budaya kaizen dengan sebaik-baiknya, dalam jurnal, (Siti Maryam, Renny Sri Purwanti, 2020). Konsep yang dikembangkan oleh Jepang, *according to Imai (1986) the KAIZEN philosophy is what distinguishes the Japanese management from the Western concepts. KAIZEN focuses on the process-way of thinking as opposed to the western focus on innovation and result-orientation (Imai, 1986). KAIZEN includes the aspect of constant challenge (gradual change) of status quo and therefore does not only focus on the innovations and radical changes. In addition, Imai (1986) claims that there are always factors and parts of a process that can be improved and also, they deserve to be improved.* (Bwemelo, 2014).

Production planning and control PT Karya Indah Multiguna Kota Bekasi merupakan bagian yang sangat vital sebagai daya tarik konsumen untuk tetap menggunakan produk kardus box sehingga diperlukan budaya kaizen dan lingkungan kerja yang nyaman dalam jurnal (Fariba Rahmanian, 2013) *“This cycle is repeated and the product is always improving. However, this cycle principally moves upward around a cylinder because the product which has passed this cycle is*

## ENTREPRENEUR

### Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

*qualitatively higher in ranking and all its defects have been removed, dalam jurnal (Fariba Rahmanian, 2013).*

#### Budaya Kaizen

Budaya kaizen menjadi salah satu poin di dalam filosofi perusahaan diterapkan pada industri: (1) Kegiatan 5S (*seiri, seiton, seiso, seiketsu, shitsuke*), (2) *Kaizen Teian* (penyampaian saran), (3) *Quality Control Circle* (kegiatan pengendalian mutu), (4) *Total Quality Control* (kontrol mutu secara menyeluruh), (5) *Total Productivity Maintenance* (perawatan mesin dan peralatan), dan (6) *Just in Time* (tepat waktu). *Kaizen suggestion system* atau yang lebih dikenal dengan kaizen teian merupakan penekanan kepada penyampaian ide-ide perbaikan untuk memecahkan masalah – masalah sehingga efisiensi kerja dapat meningkat. (Widya Handayani, 2020).

Kaizen teian diajukan setiap bulan oleh karyawan bagian departemen produksi. Kaizen dimulai dari menyapaikani ide atau gagasan yang terkait dengan pekerjaan yang dilakukan masing-masing setiap karyawan. Semakin banyak ide dari karyawan untuk meningkatkan kualitas produk, maka jumlah produk yang dihasilkan oleh karyawan juga akan semakin meningkat, dalam (Ismaya, 2015). Budaya kerja karyawan di dalam perusahaan merupakan nilai-nilai yang dibentuk dari suatu kebiasaan untuk mencapai hasil pekerjaan yang bermutu dan berkualitas tinggi. Inti yang terkandung dalam budaya adalah daya dari budi, cipta, karsa dan rasa. Membangun budaya berarti membangun sisi positif yang menjadi kebiasaan dalam berperilaku bekerja agar tercipta bentuk baru yang lebih baik, jurnal (Widya Handayani, 2020).

Lingkungan Kerja Lingkungan kerja menurut Siagian (2014) dalam (Lince Marcellina Hutabarat, 2019) yaitu: 1) lingkungan kerja fisik, semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi

karyawan. Kondisi fisik tempat kerja yang baik, a) Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, b) tersedianya peralatan kerja yang memadai, c). Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, d) Tersedianya tempat ibadah keagamaan, e) Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh. 2) Lingkungan kerja nonfisik, lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, harus mengupayakan lingkungan kerja yang kondusif dengan memberikan sarana dan prasarana yang memadai serta menciptakan komunikasi kerja yang baik bagi seluruh karyawan, jurnal (Yuliantari, 2020).

#### Kinerja Karyawan

Ukuran sejauh mana seseorang berhasil mencapai tujuan yang terstandar pada organisasi adalah prioritas utama. Menurut Mengkunegara (2017) dalam (Lince Marcellina Hutabarat, 2019), kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Selanjutnya dalam jurnal (Antara Vd., 2020) kinerja makna menurut Dempsey et al, have detailed of performance indicators, both organizational and individual performance, into several sections in Integrated Performance Measurement Systems and can be done qualitatively, namely: financial, product quality and customer satisfaction, process efficiency),

**ENTREPRENEUR**  
**Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan**  
**Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka**  
Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941  
Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

product and process innovation, competitive environment, management efficiency, human resource management and social responsibility. 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, jurnal (Ismaya, 2015).

Permasalahan Production planning and control PT Karya Indah Multiguna Kota Bekasi dengan 66 karyawan dalam (5) lima tahun terakhir capaian output tidak mengembirakan.

**Tabel 1**  
**Target Produksi**

Tahun	Produksi	Target	%	Hasil kajian literature jurnal terdahulu pada 13 artikel menunjukkan bahwa budaya kaizen yang di dilaksanakan pada sebuah sistem perusahaan akan berdampak membawa perubahan dalam capaian produktivitas dan lingkungan kerja yang nyaman membuktikan karyawan akan termotivasi untuk bekerja. Pada kenyataannya di bagian production planning and control PT Karya Indah Multiguna Kota Bekasi masih jauh dari harapan.
	Ton			
2017	100	125	80	
2018	110	125	88	
2019	120	125	96	
2020	105	125	84	
2021	110	125	88	

Sumber: Bagian Produksi

Hal tersebut dapat dirumuskan masalahnya adalah:

1. Seberapa besar budaya kaizen berpengaruh terhadap kinerja di PT Karya Indah Multiguna Kota Bekasi?
2. Seberapa besar lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja di PT Karya Indah Multiguna Kota Bekasi?
3. Seberapa besar budaya kaizen dan lingkungan kerja secara bersama berpengaruh terhadap kinerja di PT Karya Indah Multiguna Kota Bekasi?

### METODELOGI PENELITIAN

Penelitian kuantitatif dengan menggunakan regresi linier berganda untuk mengolah data utama atau data primer dengan penyebaran kuesioner kepada responden, (Sugiono, 2017). Mengukur seberapa besar dampak penerapan budaya kaizen dan lingkungan kerja di bagian production planning and control PT Karya Indah Multiguna Kota Bekasi.

Populasi di bagian production planning and control PT Karya Indah Multiguna Kota Bekasi sebanyak 66 karyawan. Instrumen penelitian mengukur tiga variabel, yaitu

variabel Y (kinerja bagian production planning and control), variabel X1 (budaya kaizen), X2 (lingkungan kerja) di uji coba kepada 66 responden yang merupakan karyawan PT Karya Indah Multiguna Kota Bekasi Pilihan jawaban sudah disediakan sehingga responden hanya memberikan tanda check list (√) pada jawaban yang dipilih. Tiap item pertanyaan terdiri dari 5 (lima) pilihan jawaban, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu (R), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS), (Sugiono, 2018). Teknik pengambilan sampel dengan random sampling, kuesioner di bagikan berdasarkan waktu sebagai pembatasan atas jumlah sampel dimulai pukul 08.00 – 12.00 WIB untuk mendapatkan 66 responden dengan pembagian merata pada bagian production planning 33 kuesioner dan bagian control sebanyak 33 pernyataan kuesioner. Selanjutnya dilakukan pengamatan dan evaluasi atas hasil kuesioner yang di sebarakan untuk melihat kelengkapan pengisian kuesioner, jika ada salah satu kuesioner belum lengkap maka peneliti memberikan ke responden berikutnya. Selanjutnya data di entry untuk dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas

**ENTREPRENEUR**  
**Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan**  
**Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka**  
Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941  
Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

sebagai syarat uji instrument penelitian. Dan analisa data menentukan besarnya pengaruh berganda antara variabel X1 (budaya kaizen), X2 (lingkungan kerja) terhadap variabel Y (kierja bagian production planning and control), menentukan besarnya koefisien determinasi dan uji serentak.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Analisis Data dan Pembahasan

Membudayakan kerja yang berkesinambungan tanpa henti di perusahaan menghasilkan produk utama berupa karton box bergelombang. Daerah pemasaran produk mencakup lokal dan skala internasional dengan visi “menjadi perusahaan yang diakui sebagai perusahaan dengan solusi kemasan yang paling terbaik di Indonesia” dan misi “Menghasilkan

kemasan yang berkualitas tinggi dengan pengiriman tepat waktu dan fleksible serta meningkatkan kualitas pelanggan dan nilai pemangku kepentingan investor, karyawan dan komunitas”.

#### Uji Intrumen Penelitian

Dasar pengambilan keputusan uji validitas menurut Sujarweni (2019): Jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka item pernyataan dinyatakan valid, dan jika nilai  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ , maka item pernyataan dinyatakan tidak valid, selanjutnya data yang tidak valid sebaiknya dibuang dan tidak dipergunakan sebagai perhitungan lebih lanjut, agar hasil lebih baik. Dimana nilai  $r_{tabel}$  yaitu 0,244 (nilai  $n = 67$ , nilai  $df = n - 2 = 65$ ; nilai  $\alpha = 0,05$ ).

**Tabel 2**  
**Uji Validitas**

Pernyataan	$R_{hitung}$	$R_{tabel}$	Keterangan
X <sub>1</sub> (Budaya Kaizen)			
X1.1	0,237	0,235	Valid
X1.2	0,288	0,235	Valid
X1.3	0,533	0,235	Valid
X1.4	0,440	0,235	Valid
X1.5	0,669	0,235	Valid
X1.6	0,397	0,235	Valid
X1.7	0,635	0,235	Valid
X1.8	0,512	0,235	Valid
X1.9	0,550	0,235	Valid
X1.10	0,605	0,235	Valid
X <sub>2</sub> (Lingkungan Kerja)			
X2.1	0,478	0,235	Valid
X2.2	0,407	0,235	Valid
X2.3	0,384	0,235	Valid
X2.4	0,701	0,235	Valid
X2.5	0,414	0,235	Valid
X2.6	0,426	0,235	Valid
X2.7	0,596	0,235	Valid
X2.8	0,650	0,235	Valid
Y (Kinerja Karyawan)			

**ENTREPRENEUR**  
**Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan**  
**Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka**  
 Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941  
 Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

Y.1	0,606	0,235	Valid
Y.2	0,699	0,235	Valid
Y.3	0,588	0,235	Valid
Y.4	0,780	0,235	Valid
Y.5	0,442	0,235	Valid
Y.6	0,611	0,235	Valid

Pada tabel di atas hasil uji instrument validitas kuesioner pada 69 responden dengan jumlah pernyataan pada varibel Inependent X1 (budaya kaizen) jumlah 10 pernyataan, variabel X2 (lingkungan kerja)

jumlah 8 pernyataan dan variabel Dependent Y (kinerja karyawan) jumlah 6 pernyataan dinyatakan hasil rhitung > rtabel maka keputusan valid.

**Tabel 3**  
**Uji Realibilitas**

Variabel	Jumlah Pernyataan	Rcronbach' salpha	Standard	Keterangan
Budaya Kaizen (X <sub>1</sub> )	10	0,783	0,600	Reliabel
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	8	0,702	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	6	0,754	0,600	Reliabel

Pada tabel 3, hasil uji instrument reliabelitas kuesioner pada 69 responden dengan jumlah pernyataan pada varibel Inependent X1 (budaya kaizen) jumlah 10 pernyataan, variabel X2 (lingkungan kerja) jumlah 8 pernyataan dan variabel Dependent Y (kinerja karyawan) jumlah 6 pernyataan

dinyatakan hasil Cronbach's alpha > standard maka keputusan reliabel.

**Seberapa Besar Varibel X1 (Budaya Kaizen) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Jawaban dari hipotesis pengaruh budaya kaizen terhadap kinerja secara parsial.

**Tabel 5**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	.659	2.541		.259	.796
	Budaya Kaizen	.571	.076	.685	7.523	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dalam uji parsial X1 (budaya kaizen)  $Y = 0.659 + 0.571X_1$ , di mana peningkatan (X1 = 1) pada koefisien regresi variabel budaya kaizen (X1) = 0.571,

maka akan memberikan dampak peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0.571, dan bernilai positif. Seanjutnya uji t menunjukkan thitung = 7.523 > ttabel =

**ENTREPRENEUR**  
**Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan**  
**Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka**  
 Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941  
 Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

2.000, dan Hasil pengujian hipotesis (Uji t) pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel budaya kaizen yaitu sebesar 0,000 yang dimana lebih kecil dari 0.05. Hal tersebut menunjukkan bahwa

variabel budaya kaizen memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Seberapa Besar Varibel X2 (Lingkungan Kerja) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**Tabel 6**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.729	2.023		1.843	.070
	LingkunganKerj a	.629	.079	.705	7.950	.000
	LingkunganKerj a	.629	.079	.705	7.950	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dalam uji parsial X2 (lingkungan kerja)  $Y = 3.729 + 0.629X_2$ , di mana peningkatan ( $X_2 = 1$ ) pada koefisien regresi variabel lingkungan hidup ( $X_2$ ) = 0.629, maka akan memberikan dampak peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0.629, dan bernilai positif. Seanjutnya uji t menunjukkan thitung = 7.950 > ttabel = 2.000, dan Hasil pengujian hipotesis (Uji t) pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai

signifikansi variabel lingkungan hidup yaitu sebesar 0,000 yang dimana lebih kecil dari 0.05. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel lingkungan hidup memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Seberapa Besar Varibel Varibel X1 (Budaya Kaizen) dan X2 (Lingkungan Kerja) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**Tabel 7**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	
1	(Constant)	-2.112	2.287	.359
	Budaya Kaizen	.342	.082	.000
	Lingkungan Kerja	.411	.088	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Pada tabel regresi berganda  $Y = -2.112 + 0.342X_1 + 0.411X_2$ , bahwa nilai konstanta berinlai negative maka jika varibel

budaya kaizen dan lingkungan kerja bernilai nol, maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan.

**ENTREPRENEUR**  
**Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan**  
**Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka**  
 Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941  
 Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

**Tabel 8**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	447.485	2	223.743	48.308	.000 <sup>b</sup>
	Residual	291.787	63	4.632		
	Total	739.273	65			

- a. Dependent Variable: Kinerja  
 b. Predictors: (Constant), Budaya Kaizen, Lingkungan Kerja

Pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi Fhitung dengan taraf signifikansi penelitian yaitu 0.05. Jika nilai signifikansi Fhitung < 0.05 maka hal ini berarti pengaruh antara variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikat signifikan secara statistik, (Hartono, 2020). Di mana nilai Fhitung 48.308 > Ftabel = 3.150, dan nilai sig. = 0.000 < 0.05 maka secara simultan budaya kaizen (X1) dan lingkungan kerja

(X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

**Analisis Korelasi dan Determinasi Budaya Kaizen (X1), Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).**

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antar dua variabel atau lebih. Arah dinyatakan dalam bentuk hubungan positif atau negatif, sedangkan kuat atau lemahnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi, (Sugiono, 2017).

**Tabel 9**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.778 <sup>a</sup>	.605	.593	2.15210	1.611

- a. Predictors: (Constant), Budaya Kaizen, Lingkungan Kerja  
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hubungan dua variabel budaya kaizen (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y) dinyatakan kuat pada R = 0.778. Adapun kontribusi atau determinasi dua variabel budaya kaizen (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y) dinyatakan kuat pada Rsquare = 0.605, atau setara dengan 60.5% mempunyai hubungan kuat, dimana sisanya 39.5% merupakan pengaruh dari variabel lainnya yang pada penelitian ini tidak diukur.

**PEMBAHASAN**

Perusahaan yang bergerak produksi karton box merupakan produk yang memiliki rentan reject maka diperlukan control yang ketat dimana devisi Production planning and control PT Karya Indah Multiguna Kota Bekasi sangat serius dalam hal ini.

Budaya merupakan suatu kebiasaan baik yang harus dilakukan oleh seluruh karyawan di devisi Production planning and control PT Karya Indah Multiguna Kota Bekasi dalam



## ENTREPRENEUR

### Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

capaian visi dan misi perusahaan harus di taati. Maka dari itu PT Karya Indah Multiguna Kota Bekasi menerapkan budaya kaizen sebagai standar budaya kerja di perusahaan. Uji instrument validitas dan reliabelitas pada budaya kaizen dinyatakan seluruh pernyataan kuesioner yang di berikan kepada 66 karyawan di devisi Production planning and control PT Karya Indah Multiguna Kota Bekasi dinyatakan valid dan reliabel. Jumlah responden 44% menyatakan setuju dan 47.8% menyatakan sangat setuju di terapkan budaya kaizen. Pada uji regresi dinyatakan budaya kaizen secara parsial signifikan terhadap kinerja karyawan pada devisi Production planning and control PT Karya Indah Multiguna Kota Bekasi, hal ini sesuai dengan penelitian Alifiandy Putra Sejati, ddk (2019) Eco-Entrepreneur, Universitas Tronojoyo, budaya kaizen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (Alifiandy Putra Sejati, Mudji Kuswinarno, 2019).

Lingkungan yang bersih dan nyaman menjadikan karyawan semangat dan terasan didalam bekerja. Kesehatan karyawan dalam lingkungan kerja menjadi prioritas devisi Production planning and control PT Karya Indah Multiguna Kota Bekasi. Hasil kajian pada uji instrument validitas dan reliabelitas pada lingkungan kerja dinyatakan seluruh pernyataan kuesioner yang di berikan kepada 66 karyawan di devisi Production planning and control PT Karya Indah Multiguna Kota Bekasi dinyatakan valid dan reliabel. Jumlah responden 38% menyatakan setuju dan

53.95% menyatakan sangat setuju adanya lingkungan kerja yang bersih dan nyaman merupakan dambaan seluruh karyawan di devisi Production planning and control PT Karya Indah Multiguna Kota Bekasi.

Pada analisa data uji regresi dinyatakan lingkungan kerja secara parsial signifikan

terhadap kinerja karyawan pada devisi Production planning and control PT Karya Indah Multiguna Kota Bekasi, sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kartika Yuliantari, dkk (2020) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika bahwa lingkungan kerja berpengaruh cukup signifikan terhadap kinerja karyawan (Yuliantari, 2020).

Kinerja adalah hasil kerja yang diharapkan oleh perusahaan secara umum, dan dimaksud selalu menjadi perhatian secara khusus oleh para manager perusahaan, budaya dan fasilitas sebagai syarat utama dalam mendukung tugas dan fungsi masing-masing karyawan. Hasil kajian pada uji instrument validitas dan reliabelitas pada kinerja karyawan dinyatakan seluruh pernyataan kuesioner yang di berikan kepada 66 karyawan di devisi Production planning and control PT Karya Indah Multiguna Kota Bekasi dinyatakan valid dan reliabel. Jumlah responden 38.22% menyatakan setuju dan 53.30% menyatakan sangat setuju kinerja memerlukan adanya budaya yang melekat dan lingkungan kerja yang bersih dan nyaman merupakan dambaan seluruh karyawan di devisi Production planning and control PT Karya Indah Multiguna Kota Bekasi.

Analisis uji regresi berganda dua variabel budaya kaizen dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawancukup signifikan, baik secara simultan dan parsial. Analisis koefisien korelasi dinyatakan kuat dan determinasi atau kotribusi cukup kuat dua variabel variabel budaya kaizen dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di devisi Production planning and control PT Karya Indah Multiguna Kota Bekasi. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Riani, Dewi Agustin (2021) dan Lince Marcellina Hutabarat, Dkk (2019) dua penelitian yang berbeda membahas budaya

## ENTREPRENEUR

### Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

kaizen terhadap kinerja, serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, (Riani, 2021) dan (Lince Marcellina Hutabarat, 2019).

#### SARAN

Bahwa dalam rumusan masalah yang sekaligus menjadi tujuan penelitian ini:

1. Dalam 5 tahun terakhir hasil dari observasi data menunjukkan penurunan hasil produksi, maka manajemen harus lebih serius lagi memperhatikan beberapa hal yang diperlukan dalam mendorong para karyawan khususnya di bagian Production planning and control PT Karya Indah Multiguna Kota Bekasi agar capain produksi bisa ditingkatkan.
2. Penerapkan dan perhatian khusus budaya kaizen menjadikan kebiasaan yang melekat pada setiap karyawan, dikarenakan setiap karyawan di devisi Production planning and control PT Karya Indah Multiguna Kota Bekasi sangat setuju budaya tersebut di terapkan.
3. Perhatian lingkungan kerja bersih, nyaman terutama penerangan dan suasana kerja yang kondusif menjadikan dambaan karyawan di devisi Production planning and control PT Karya Indah Multiguna Kota Bekasi.
4. Kuatnya hubungan dan pengaruh signifikan secara bersama budaya kaizen kinerja, serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan jika dua indikator tersebut di terapkan maka seluruh karyawan menyatakan setuju untuk dilaksanakan secara baik.

#### Daftar Pustaka

Alifiandy Putra Sejati, Mudji Kuswinarno, G.H. P. (2019). Pengaruh budaya kaizen terhadap kinerja karyawan dengan variabel moderasi pada PT. VS Technology Indonesia. *Eco*

*Entrepreneur, Universitas Tronojoyo*, 5 No 1(Kaizen), 16.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.21107/ee.v5i1.5434>

Antara, G. P. W., Landra, N., & Agung, A. A. P. (2020). The Effect of Performance Appraisal and Work Environment towards Employee Performance Mediated By Job Satisfaction. *IJCRR: International Journal of Contemporary Research and Review*, 11 NO 5(Work Environment), 9.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.15520/ij.crr.v11i05.806>

Bwemelo, G. (2014). KAIZEN as a Strategy for Improving SSMEs' Performance: Assessing its Acceptability and Feasibility in Tanzania. *European Journal of Business and Management*, 6 No. 35(Kaizen), 13.

Fariba Rahmanian, Z. R. (2013). Impact of Kaizen implementation on performance of manufacturing companies' staff. *Core Journal, Qom University, Qom, Iran*, 2 No 3(Kaizen), 10.

Ismaya, S. B. (2015). Pengaruh budaya kaizen terhadap kinerja karyawan pada PT Madu Pramuka. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 6 No 2(Kaizen), 7.

Lince Marcellina Hutabarat, D. (2019). Pengaruh lingkungan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Politeknik Pariwisata Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Spectrum*, 9 No 2(Lingkungan kerja), 10.

Riani, D. A. (2021). The Influence of Kaizen Culture on Increasing Employee Productivity at the Auto2000 Tanjung Api-Api Palembang. *International Journal of Marketing & Human Resource Research*, 2 No 2(Kaizen), 8.

Sihaloho, Ronal Donra, H. S. (2019). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Spectrum*, 9 No 2(Lingkungan kerja), 9.

## ENTREPRENEUR

### Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

- Siti Maryam, Renny Sri Purwanti, M. F. (2020). Pengaruh Budaya Kaizen dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi pada Kantor Kementerian Agama Kota Banjar). *Bisnis Management and Entrepreneurship Journal, Univ Galuh, 2 No 1*(Kaizen), 10.
- Suhaiza Zailani, D. (2015). Impact of kaizen on firm's competitive advantage in a Japanese owned company in Malaysia. *Int. J. Productivity and Quality Management, 16 No 2*(Kaizen), 28.
- Widya Handayani, S. (2020). Pengaruhbudaya Kaizen dan Budaya Horenso terhadap produktivitas kerja karyawan PT Yamaha Music Indonesia MANUFACTURING ASIA CIKARANG BARAT. *MIX Uni. Mercu Buana, 10 No 2*(Kaizen), 14. <https://doi.org/dx.doi.org/10.22441/mix.2020.v10i2.005>
- Yuliantari, K. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. *Jurnal Widya Cipta: Sekretari dan Manajemen, Universitas BSI Jakarta, Vol. 4 No, 7*.
- (mixed methods) (Sugiono (ed.)). Alfabeta Bandung 2019.
- Suparta, M. (2009). *Pengembangan budaya kerja* (M. Suparta (ed.); Revisi 1). DEPAG Jakarta.

### Buku

- Hartono, J. (2020). *Metodologi Penelitian Bisnis, Salah Kaprah dan Pengalaman- Pengalaman* (Wiji Nurastuti (ed.); Suplemen). Fakultas Ekonomi UGM Yogyakarta.
- Sugiono. (2017). *Metode penelitian pendidikan, pendekatan kuantitatif. intro* (Sugiono (ed.)). Penerbit Alfabeta Bandung 2017.
- Sugiono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan kombinasi*