
PENGARUH BUDAYA KERJA DAN BUDAYA KAIZEN TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN PT.YMPI (PASURUAN)

Oleh

M. Masrifan¹, Rita Alfin², Samsul Huda³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Gempol

Email: [1masrifan@gmail.com](mailto:masrifan@gmail.com)

Article History:

Received: 21-06-2024

Revised: 27-06-2024

Accepted: 24-07-2024

Keywords:

Budaya Kerja, Budaya
Kaizen, Produktifitas Kerja

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang Pengaruh Budaya Kerja dan Budaya Kaizen terhadap Produktifitas Kerja karyawan PT.YMPI (PASURUAN) Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi penelitian adalah karyawan PT.YMPI bagian Lacquering, jumlah sampel penelitian sebanyak 43 dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu sampel jenuh. uji yang dilakukan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji hipotesa. Perolehan data dilakukan dengan sebar kuesioner, dengan menggunakan skala Likert, data diolah menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas adalah budaya kerja (X1), dan budaya kaizen (X2) bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu produktifitas kerja karyawan (Y), demikian juga hasil penelitian uji t menunjukkan bahwa variabel budaya kerja (X1) dan budaya kaizen (X2) berpengaruh secara parsial terhadap produktifitas kerja karyawan (Y).

PENDAHULUAN

Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan, terutama semakin terbukanya era perdagangan bebas, dimana iklim kompetisi yang dihadapi akan sangat berbeda. Hal ini memaksa setiap perusahaan harus bisa bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif. Tingkat kompetisi yang tinggi akan memacu tiap perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia. dan salah satu faktor peningkatan produktifitas karyawan yaitu menerapkan budaya perusahaan atau budaya kerja, Semakin kuat budaya kerja, semakin kuat pula dorongan untuk berprestasi. Budaya kerja dapat membantu produktifitas karyawan, Budaya kerja yaitu gabungan dari nilai-nilai, keyakinan, komunikasi dan penyederhanaan perilaku yang panduannya diberikan kepada masyarakat (Shafiq, 2018)

Selain budaya kerja, budaya Kaizen juga berperan dalam peningkatan produktifitas karyawan (Hardjosoedarmo, 2004) mendefinisikan *Kaizen* atau perbaikan secara berkelanjutan adalah perbaikan proses secara terus menerus untuk selalu meningkatkan

mutu dan produktifitas output. *Kaizen* diartikan sebagai perbaikan terus menerus (*continuous improvement*). Ciri kunci manajemen *kaizen* antara lain lebih memperhatikan proses dan bukan hasil, manajemen fungsional-silang dan menggunakan lingkaran kualitas dan peralatan lain untuk mendukung peningkatan yang terus menerus.

Dengan adanya budaya kerja dan budaya *kaizen* maka produktifitas bisa meningkat sebagaimana pendapat kerja (Suwanto, 2016) dimana produktifitas kerja adalah hasil konkret atau produk yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses

PT. Yamaha Musical Product Indonesia (YMPI) Pasuruan merupakan anak perusahaan dari Yamaha Corporation Japan adalah Perusahaan yang bergerak dibidang industri alat musik tiup dimana 99% produk diekspor ke Asia, Eropa dan Amerika. Alat musik dan produksi audio merupakan barang produksi yang memerlukan teknik yang mempunyai keakuratan tinggi. Sehingga dalam pembuatannya pun diperlukan keahlian yang tinggi pula apalagi budaya *Kaizen* menjadi salah satu poin di dalam filosofi perusahaan pada industri alat music asia. Budaya kerja dapat memberikan motivasi yang luar biasa bagi karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan untuk terus meningkatkan produktifitas dan memperoleh prestasi yang gemilang.

Novelty atau kebaruan dalam penelitian ini adalah pada populasi penelitian dimana populasi penelitian ini adalah bagian *lacquiring*. Pada penelitian penelitian terdahulu tidak ditemukan penelitian dengan populasi bagian *lacquiring* dimana bagian ini merupakan salah bagian dari proses produksi yang melakukan kontrol kualitas sampai dengan finishing atau dapat dikatakan bagian ini merupakan bagian yang sangat krusial dalam memastikan kualitas dari PT YMPI . Hal inilah yang membuat peneliti tertarik untuk mengambil judul skripsi tentang : “Pengaruh Budaya Kerja dan Budaya *Kaizen* Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan PT.YMPI (Pasuruan)”.

Rumusan Masalah

- Apakah budaya kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktifitas kerja karyawan?
- Apakah budaya *kaizen* berpengaruh secara parsial terhadap produktifitas kerja karyawan?
- Apakah budaya kerja dan budaya *kaizen* berpengaruh secara simultan terhadap produktifitas karyawan?

Tujuan Penelitian

- Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja secara parsial terhadap produktifitas kerja karyawan
- Untuk mengetahui pengaruh budaya *kaizen* secara parsial terhadap produktifitas kerja karyawan
- Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan budaya *kaizen* secara simultan terhadap produktifitas karyawan

LANDASAN TEORI

Budaya Kerja

Budaya kerja yaitu gabungan dari nilai-nilai, set, keyakinan, komunikasi dan

penyederhanaan perilaku yang panduannya diberikan kepada masyarakat (Ahmed dan Shafiq : 2014). Budaya kerja pada umumnya suatu keharusan dimana mengikat pegawai karena secara formal dalam aturan ataupun ketentuan di dalam suatu organisasi (Kaesang, 2021).

a. Indikator - Indikator Budaya Kerja

(Nurhadijah, 2017) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa indikator budaya kerja. Adapun indikator-indikator budaya kerja sebagai berikut:

1. Disiplin
2. Keterbukaan
3. Saling menghargai
4. Kerja sama

Budaya Kaizen

Menurut (Waluyo, 2006) menuliskan bahwa, sejak awal ketika mengadopsi sistem kualitas, perusahaan-perusahaan Jepang selalu mempertimbangkan budaya setempat dan Jepang unggul karena menggunakan pendekatan adaptasi budaya dalam penjualan produknya. Keunggulan kompetitif produk Jepang adalah budaya organisasi yang akan menjadi “*key drivers*”. Budaya organisasi adalah “*soft side*” sedangkan “*hard side*” meliputi struktural, sistem produksi, teknologi dan desain. Kemudian (Waluyo, 2006) menjelaskan bahwa, Budaya organisasi masyarakat Jepang disebut “*kaizen*” yang secara bahasa jepang “*kai*” berarti Perubahan sedangkan “*zen*” berarti baik dan secara istilah artinya adalah “perbaikan” dan “penyempurnaan berkesinambungan” yang melibatkan semua anggota dalam hirarki perusahaan, baik manajemen maupun karyawan.

Indikator budaya *kaizen*

Lebih dikenal dengan sebutan budaya 5S (*Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke*). Menurut (Nurma, 2017), indikator budaya *kaizen* yaitu sebagai berikut:

1. *Seiri* (Ringkas)
2. *Seiton* (Rapih)
3. *Seiso* (Resik)
4. *Seiketsu* (Rawat)
5. *Shitsuke* (Rajin)

Produktifitas Kerja

Produktifitas kerja adalah hasil konkret atau produk yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja (Suwanto, 2016). Artinya produktifitas merupakan seberapa banyak hasil pekerjaan yang dapat dihasilkan oleh individu atau kelompok dalam tenggang waktu tertentu seperti durasi pengerjaan proyek, satu tahunan, atau bahkan harian. Sementara itu menurut (Hasibuan dalam Busro, 2018). produktifitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan).

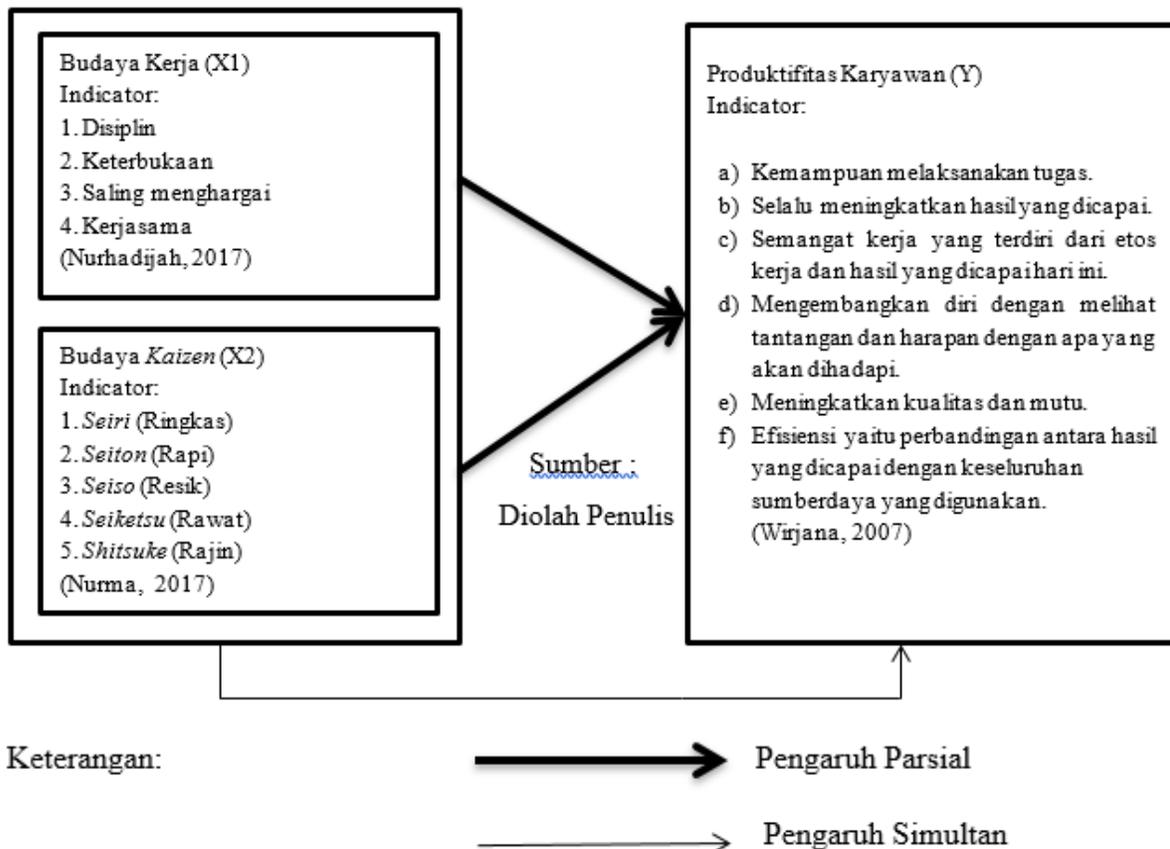
Indikator produktifitas

Menurut (Wirjana, 2007) indikator produktifitas kerja sebagai berikut:

- a) Kemampuan melaksanakan tugas.
- b) Selalu meningkatkan hasil yang dicapai.
- c) Semangat kerja yang terdiri dari etos kerja dan hasil yang dicapai hari ini.
- d) Mengembangkan diri dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.

- e) Meningkatkan kualitas dan mutu.
- f) Efisiensi yaitu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan.

Kerangka Penelitian



Hipotesa Penelitian

- a) Diduga budaya kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktifitas kerja karyawan
- b) Diduga budaya *kaizen* berpengaruh secara parsial terhadap produktifitas kerja karyawan
- c) Diduga budaya kerja dan budaya *kaizen* berpengaruh secara simultan terhadap produktifitas karyawan.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan cara yang ditempuh untuk mendapatkan data yang diperlukan dengan menggunakan alat tertentu. Kualitas suatu data sangat ditentukan oleh alat atau instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data. Adapun metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Kuesioner atau Angket

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atas hal-hal yang diketahui (Arikunto, 2007). Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala

Likert dengan skala 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju)

b. Dokumentasi

Metode dokumentasi merupakan teknik pencarian data dengan menelaah catatan atau dokumen sebagai sumber data. Metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya (Arikunto, 2007).

Metode Penelitian

a. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan subyek penelitian. Populasi menurut (Sugiyono, 2018) populasi penelitian adalah karyawan lacquering yang berjumlah 43 orang,

b. Sampel dan Teknik pengambilan sampel

sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, jumlah sampel penelitian ini adalah 43 artinya semua karyawan dibagian lacquering dijadikan sampel penelitian dengan teknik sampling menggunakan teknik sampel jenuh. Menurut (Sugiyono, 2018) sampling jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi di jadikan sampel.

Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat keabsahan (*validity*) suatu alat ukur. Sebuah alat ukur dikatakan valid apabila mampu mengukur sesuatu yang diinginkan. Tinggi rendahnya alat ukur menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel lebih besar maka indikator dinyatakan tidak valid dan sebaliknya jika r tabel lebih kecil daripada r hitung maka indikator dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu alat ukur dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data, karena alat ukuran tersebut sudah baik. Alat ukur yang baik tidak akan bersifat tendensius atau mengarah responden untuk mengarah pada jawaban-jawaban tertentu. Uji Reliabilitas dilakukan dengan uji *Alpha Cronbach Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ (Imam Ghozali, 2016)

Uji Asumsi Klasik

Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik sebuah uji yang dilakukan sebagai persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier berganda berbasis ordinary least square (OLS) agar menghasilkan estimasi yang baik atau dikenal dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimator*). Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji multikoleniaritas

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Bila nilai sig. $> 0,05$ maka dikatakan model berdistribusi normal

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.. Bila nilai sig. > 0,05 maka dikatakan tidak terjadi heterokedas dan sebaliknya

3. Uji *Multikolinieritas*

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui dalam apakah model regresi ditemukan ada tidaknya hubungan antar variable bebas dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Kalau nilai VIF < 10 ,maka model regresi dikatakan bebas dari multikolinieritas dan sebaliknya.

Analisa data

1. Regresi Linier Berganda

Penelitian ini merupakan penelitian untuk menguji hubungan antara variable bebas terhadap variable terikat sehingga digunakan analisa regresi linier berganda karena melibatkan dua variable bebas yaitu Budaya kerja dan budaya Kaizen dengan persamaan regresi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y: variable terikat, Produktifitas

X₁ : variable bebas Budaya kerja

X₂ : variable bebas budaya Kaizen

a : konstanta

2. Korelasi dan Koefisien Determinan (R²)

Uji korelasi dengan notasi r dilakukan untuk mengetahui seberapa besar atau kuat pengaruh variable bebas terhadap variable terikat dengan rentang nilai r antara 0 sampai 1 dimana semakin mendekati nilai 1 berarti semakin kuat hubungan antara variable bebas terhadap variable terikat sementara koefisien determinan (R²) digunakan untuk mengetahui kemampuan dari variable bebas menerangkan variable terikat.

3. Uji Hipotesa

Dalam penelitian ini digunakan 2 uji hipotesa yaitu uji t untuk menguji hubungan masing-masing variable bebas yaitu budaya kerja dan budaya Kaizen secara terpisah terhadap variable terikat yaitu produktifitas dan uji F untuk menguji hubungan antar variable budaya kerja dan budaya Kaizen secara bersama-sama terhadap variable terikat yaitu produktifitas

a. Uji t

Bentuk hipotesanya adalah :

a. Ho diterima dan H_a ditolak apabila nilai t_{hitung} < t_{tabel} atau probabilitas nilai t atau signifikansi > 0,05.

b. Ho ditolak dan H_a diterima apabila nilai t_{hitung} > t_{tabel} atau probabilitas nilai t atau signifikansi < 0,05.

b. Uji F

Bentuk hipotesanya adalah :

a. Ho diterima dan H_a ditolak apabila nilai F_{hitung} < F_{tabel} atau probabilitas nilai t atau signifikansi > 0,05.

- b. H_0 ditolak dan H_a diterima apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau probabilitas nilai t atau signifikansi $< 0,05$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Pengujian Reliabilitas

Tabel 1 : Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Standart	Keterangan
Budaya Kerja (X1)	0,715	>0,6	Reliabel
Budaya <i>Kaizen</i> (X2)	0,790	>0,6	Reliabel
Produktifitas Karyawan (Y)	0,729	>0,6	Reliabel

Sumber : Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan tabel 4.6 tersebut diatas menunjukkan bahwa variabel budaya kerja, budaya *kaizen* dan produktifitas karyawan memiliki koefisien Alpha yang signifikan atau lebih besar dari 0,6. Pada variabel budaya kerja sebesar 0,715 sedangkan variabel budaya *kaizen* sebesar 0,790 dan pada variabel produktifitas karyawan mempunyai nilai sebesar 0,729

b. Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala atau kejadian yang diukur. Item kuisisioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung $> r$ tabel ($n-2$). Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 2 : Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Item Questioner	r hitung	r table	Keterangan
1.	Budaya Kerja (X1)	(X1.1)	0,922	0,301	Valid
		(X1.2)	0,821	0,301	Valid
		(X1.3)	0,795	0,301	Valid
		(X1.4)	0,808	0,301	Valid
		(X1.5)	0,809	0,301	Valid
		(X1.6)	0,860	0,301	Valid
		(X1.7)	0,863	0,301	Valid
2	Budaya <i>Kaizen</i> (X2)	(X2.1)	0,790	0,301	Valid
		(X2.2)	0,775	0,301	Valid
		(X2,3)	0,846	0,301	Valid
		(X.)4)	0,806	0,301	Valid
		(X2.5)	0,894	0,301	Valid
		(Y)1	0,839	0,301	Valid
3	Produktifitas Karyawan (Y)	Y2	0,698	0,301	Valid
		Y3	0,725	0,301	Valid

	Y4	0,831	0,301	Valid
	Y5	0,906	0,301	Valid
	Y6	0,910	0,301	Valid

Sumber : Pengolahan Data,2024

Dengan jumlah koresponden sebanyak 43 orang (N = 43) maka nilai r adalah 0,301. Output uji validitas pada tabel 4.7 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dan menunjukkan bahwa r hitung > r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

c. Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Gejala multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *Varian Inflation Factor (VIF)*. Apabila nilai *VIF* lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya diatas 0,1 atau 10% maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 3 : Hasil Uji Multikolinearitas

No.	Variabel bebas	Nilai tolerance	Nilai VIF (%)
1.	Budaya Kerja (X1)	,231	4,328
2.	Budaya Kaizen (X2)	,231	4,328

Sumber : Pengolahan Data, 2024

Pengujian multikolinariaritas menunjukkan hasil bahwa tidak terjadi multikolinariaritas karena nilai *tolerance* untuk variable bebas lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10

2. Uji Normalitas

Tabel 4 : Hasil Pengujian Normalitas

	Standardized Residual
N	43
Normal Parameters	
Mean	.0000000
Std.Deviation	.97590007
Most Extreme Differences	
Absolute	.157
Positive	.072
Negative	-.157
Kolmogorov-Sminorv Z	1.027
Asymp.Sig. (2-tailed)	.243

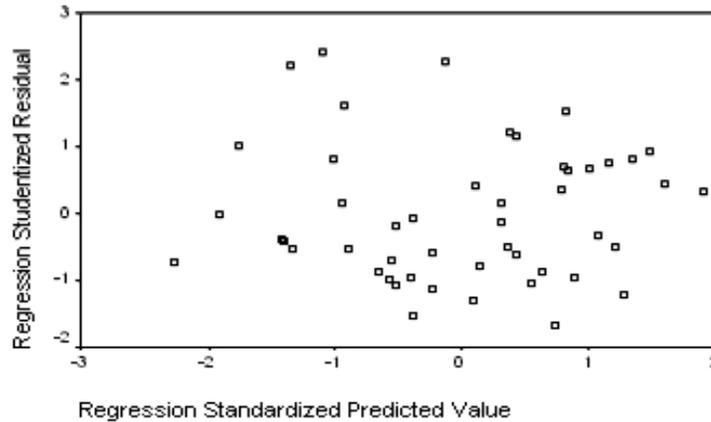
Sumber : Pengolahan Data, 2024

Hasil uji normalitas dengan nilai signifikan lebih besar dari 0,05,maka data dianggap berdistribusi normal

3. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat digunakan metode grafik *scatterplot* yang dihasilkan dari output program SPSS. Apabila pada gambar menunjukkan bahwa titik-titik menyebarkan secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 maka sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi adanya heteroskedstisitas pada model regresi.

Scatterplot Dependent Variable : Produktifitas Karyawan



Gambar 1 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Sumber : Pengolahan Data, 2024

d. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda yang digunakan ini bertujuan untuk mengetahui *Pengaruh Budaya Kerja dan Budaya Kaizen terhadap Produktifitas Kerja Karyawan PT.YMPI (Pasuruan)*. Hasil analisis regresi linear berganda selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5 : Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandarized coefficient		Standarize d coefisient	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,239	1,800		,688	,495
Budaya Kerja (X1)	,380	,108	,451	3,521	,001
Budaya Kaizen (X2)	,602	,154	,500	3,903	,000

Sumber : Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = 1,239 + 0,38X1 + 0,602X2$$

Keterangan :

Y : Produktifitas Karyawan

X1 : Budaya Kerja

X2 : Budaya *kaizen*

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

1. Variabel budaya kerja dan budaya *kaizen* mempunyai arah koefisien yang positif terhadap produktifitas karyawan.
2. Koefisien budaya kerja memberikan nilai sebesar 0,380 yang berarti bahwa jika budaya kerja semakin tinggi dengan asumsi variabel lain tetap maka produktifitas karyawan akan mengalami peningkatan.
3. Koefisien budaya *kaizen* memberikan nilai sebesar 0,602 yang berarti bahwa jika budaya *kaizen* semakin tinggi dengan asumsi variabel lain tetap maka produktifitas karyawan akan mengalami peningkatan.

e. Pengujian Hipotesa

a. Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan Uji F :

Tabel 6 : Hipotesa F

Model	Sum of square	Df	Mean square	F	Sig.
1					
Regression	508,040	2	254,020	111,963	,000 ^a
Residual	90,751	40	2,269		
Total	598,791	42			

Sumber : Pengolahan Data, 2024

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan Uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung = 111,963, sementara F tabel pada $df_1 = 2$ dan $df_2 = 40$ didapatkan nilai F tabel = 3,23 dan ini artinya bahwa nilai F hitung > F tabel. dengan menggunakan batas signifikan sig. 0,05, maka diperoleh nilai signifikan sig. sebesar 0,00, artinya bahwa nilai signifikan $0,00 < 0,05$. hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel budaya kerja dan budaya *kaizen* mempunyai pengaruh terhadap produktifitas karyawan.

b. Uji T (Pengujian Hipotesis Secara Parsial)

Hipotesis 1 dan 2 dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat signifikansi, jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan dibawah 0,05 maka hipotesis diterima. Sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Tabel 7 : Hasil Uji t Secara Parsial

Model	Unstandarized coefficient		Standarize d coefisient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,239	1,800		,688	,495
Budaya Kerja (X1)	,380	,108	,451	3,521	,001
Budaya <i>Kaizen</i> (X2)	,602	,154	,500	3,903	,000

Sumber : Pengolahan Data, 2024

1. Pengaruh parsial antara budaya kerja terhadap produktifitas Berdasarkan tabel 7 didapatkan nilai signifikan budaya kerja sebesar $0.001 < 0.05$ artinya bahwa budaya kerja mempunyai pengaruh terhadap produktifitas(Ariskiyya et al., 2024)(Pradana, 2022)(Muhammadiyah B., 2022)
2. Pengaruh parsial antara budaya *kaizen* terhadap produktifitas Berdasarkan tabel 7 didapatkan nilai signifikan budaya *kaizen* sebesar $0.000 < 0.05$ artinya bahwa budaya *kaizen* mempunyai pengaruh terhadap produktifitas(Sutedja et al., 2023)(Handayani & Sukardi, 2020)

c. Koefisien Determinasi (R^2) dan Korelasi

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *Adjusted R Square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 8 : Korelasi, Koefisien,Determinasi

Model	R	R square	Adjusted R square	Std Error of the Estimate
1	,921 ^a	,848	,841	1,506

Sumber : Pengolahan Data, 2024

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,848. Hal ini berarti 84,8 % variasi variabel produktifitas karyawan dapat dijelaskan oleh variabel budaya kerja dan budaya *kaizen*, sedangkan sisanya sebesar 15,2% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini. Nilai korelasi yang mendekati -1 atau +1 artinya menyatakan hubungan yang makin kuat. Berdasarkan Tabel diatas, nilai korelasi sebesar 0,921 artinya bahwa hubungan antara budaya kerja dan budaya *kaizen* terhadap produktifitas adalah sangat kuat karena mendekati nilai 1 (satu).

KESIMPULAN

1. Berdasarkan uji parsial budaya kerja terhadap produktifitas didapatkan hasil perhitungan SPSS, mempunyai nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,005$, artinya bahwa budaya kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktifitas karyawan di bagian lacquering
2. Berdasarkan uji parsial budaya *kaizen* terhadap produktifitas didapatkan hasil perhitungan SPSS, mempunyai nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,005$, artinya bahwa budaya *kaizen* berpengaruh secara parsial terhadap produktifitas karyawan di bagian lacquering
3. Berdasarkan uji simultan budaya kerja dan budaya *kaizen* terhadap produktifitas didapatkan hasil perhitungan SPSS, mempunyai nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,005$, artinya bahwa budaya kerja dan budaya *kaizen* berpengaruh secara simultan terhadap produktifitas karyawan di bagian lacquering

SARAN

Berdasarkan dari kesimpulan penelitian diatas maka saran yang diberikan adalah:

1. Untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawan hendaknya perusahaan perlu lebih mengembangkan budaya kerja dan budaya *kaizen* yang telah ada.
2. Karena di perusahaan PT.YMPI (Pasuruan) banyak bagian selain bagian lacquering, maka pada penelitian berikut dengan variabel sama, bisa dilakukan pada bagian lain agar kesimpulan penelitian ini bisa lebih komprehensif.
3. Pada penelitian berikut bisa ditambahkan variabel bebas lain selain budaya kerja dan budaya *kaizen* karena masih banyak variabel lain yang mempengaruhi produktifitas.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arikunto. (2007). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Rineka Aksara.
- [2] Ariskiyya, S., Abadiyah, R., Andriani, D., & Sumartik, S. (2024). Pengaruh Budaya Kerja Kaizen, Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Pt. Jatim Autocomp Indonesia). *Competence : Journal of Management Studies*, 18(1), 36–53. <https://doi.org/10.21107/kompetensi.v18i1.24446>
- [3] Handayani, W., & Sukardi, S.-. (2020). Pengaruh Budaya Kaizen Dan Budaya Horenso Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt. Yamaha Music Indonesia Manufacturing Asia Cikarang Barat. *Mix: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10(2), 210. <https://doi.org/10.22441/mix.2020.v10i2.005>
- [4] Hardjosoedarmo. (2004). *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Raja Grafindo Persada.
- [5] Imam Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Badan Penerbit UNDIP.
- [6] Kaesang. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Media Kompetindo.
- [7] Muhammadiyah B., U. (2022). PENGARUH BUDAYA KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ARTA BOGA CEMERLANG KOTA BENGKULU Subandrio (1) , Dyna Avila (2) (1)(2). *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, 116–122.
- [8] Nurhadijah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- [9] Nurma. (2017). *Dampak Budaya Perusahaan Dan Industri*. Prenhalino.
- [10] Pradana. (2022). Pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas karyawan pada pt bank central asia kantor cabang pondok indah 1. *Jurnal Pemasaran, Keuangan, Dan Sumber Daya Manusia*, 2(2), 268–275. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JIPER/article/view/19611/9973>
- [11] Shafiq, A. D. (2018). *Prosedur Penelitian*. Rhinneka Cipta.
- [12] Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- [13] Sutedja, N., Gunawan, M. R. A., & Santoso, R. A. (2023). Pengaruh Budaya Kaizen Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Bungah Kabupaten Gresik Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 3(02), 75–196. <http://dx.doi.org/10.30587/mahasiswamanajemen.v3i02.2905>
- [14] Suwanto, Y. D. (2016). *Sistem Informasi Manajemen*. Mander Maju.

- [15] Waluyo. (2006). *Kaizen Strategis For Winning Through People*. Interaksara.
- [16] Wirjana. (2007). *Perencanaan Sumber Daya Manusia Untuk Profit Yang Kompetitif* (1th ed.). Gajah Mada Universitas Press.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN