

Pengaruh Budaya Kaizen terhadap Kinerja Karyawan pada PT.JNE Station Center Gedebage Bandung (Studi Kasus pada Divisi Warehouse PT. JNE Station Center Gedebage Bandung)

Azra Putriyadira Tanjung^{*}, Sri Suwarsi, Aditia Wirayudha

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*azratanjung09@gmail.com, dr.srisuwarsi@gmail.com, aditia.wirayudha@gmail.com.

Abstract. Performance is the result or achievement that has been achieved by employees for the tasks and responsibilities given. Many factors can improve performance, one of which is organizational culture. The organizational culture applied by PT. JNE Station Center Gedebage Bandung, namely Kaizen Culture. Kaizen culture is an organizational culture derived from Japanese culture, namely "kai" change and "zen" goodness, meaning a culture that implements a process of continuous change for the better supported by the 5R movement (Concise, Neat, Clean, Care and Diligent). This study aims to 1) Know the existence of the implementation of kaizen culture 2) Analyze employee performance 3) The influence of kaizen culture on employee performance at PT. JNE Station Center Gedebage Bandung. The method used in this research uses descriptive analysis and verification with a quantitative approach. The data collection techniques used were observation, interviews and questionnaires. The population in this study was 100 people and the researchers used a simple random sampling method or as many as 80 people. Based on the results of this study, it can be concluded that: 1) The application of the kaizen culture is categorized as very good. 2) The results of employee performance are categorized as very good. 3) There is a positive and significant influence between the kaizen culture variable and employee performance. But from the test results of the coefficient of determination the R Square value in the kaizen culture only has a 10.4% effect on employee performance in the "weak" category, meaning that 89.6% is influenced by other factors not tested.

Keywords: *Kaizen Culture, Employee Performance.*

Abstrak. Kinerja merupakan hasil atau prestasi yang telah dicapai oleh karyawan atas tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Banyak faktor yang dapat meningkatkan kinerja salah satunya budaya organisasi. Budaya organisasi yang diterapkan oleh perusahaan PT. JNE Station Center Gedebage Bandung yaitu Budaya Kaizen. Budaya Kaizen adalah budaya organisasi berasal dari budaya Jepang yaitu "kai" perubahan dan "zen" kebaikan artinya budaya yang menerapkan proses perubahan terus menerus menjadi lebih baik didukung oleh gerakan 5R (Ringkas, Rapih, Resik, Rawat dan Rajin). Penelitian ini bertujuan untuk 1) Mengetahui adanya penerapan budaya kaizen 2) Menganalisis kinerja karyawan 3) Pengaruh budaya kaizen terhadap kinerja karyawan pada PT. JNE Station Center Gedebage Bandung. Metode yang digunakan pada penelitian menggunakan analisis deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu observasi, wawancara dan penyebaran angket. Populasi pada penelitian ini sebanyak 100 orang dan peneliti menggunakan metode *simple random sampling* atau sebanyak 80 orang. Berdasarkan hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: 1) Penerapan budaya kaizen dikategorikan sangat baik. 2) Hasil kinerja karyawan dikategorikan sangat baik. 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel budaya kaizen dengan kinerja karyawan. Tetapi dari hasil uji koefisien determinasi nilai R Square pada budaya kaizen hanya memberikan pengaruh 10,4% terhadap kinerja karyawan dikategorikan "lemah", artinya 89,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diujikan.

Kata Kunci: *Budaya Kaizen, Kinerja Karyawan.*

A. Pendahuluan

Pada era globalisasi zaman semakin maju dan berkembang membuat persaingan perusahaan semakin meningkat tinggi, membuat perusahaan harus selalu menciptakan sesuatu yang berbeda dan lebih baik. Dengan adanya dorongan kinerja karyawan membuat suatu perusahaan lebih cepat berkembang dan maju. Bahkan kinerja sangat berkaitan dengan organisasi, pimpinan dan pegawai.

Menurut Fauzi.A (1) menyatakan bahwa, Perkembangan suatu perusahaan dalam organisasi tidak terlepas dari faktor kualitas manajemen kinerja. Kinerja dapat memberi pengaruh sebagai *driven force* (kekuatan pendorong) yang mampu memberikan percepatan kearah kemajuan perusahaan.

Menurut Mangkunegara A.A (2) menyatakan bahwa, kinerja merupakan prestasi atau hasil kerja yang sudah dilakukan atau dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Perkembangan suatu perusahaan dalam organisasi tidak terlepas dari faktor kualitas manajemen kinerja. Kinerja dapat memberi pengaruh sebagai *driven force* (kekuatan pendorong) yang mampu memberikan percepatan kearah kemajuan perusahaan.

Menurut Pramularso (3), Kinerja karyawan merupakan ukuran bagaimana sumber daya manusia yang berada dalam perusahaan sudah berperan atau tidak terhadap kemajuan organisasi. Untuk mencapai kinerja terbaik tentu perlu mendapat pengelolaan sumber daya manusia yang terarah. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat menyesuaikan kepentingan bersama antara karyawan dengan perusahaan. Selain itu kinerja karyawan akan baik ketika adanya kesadaran dan kesungguhan karyawan sebagai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Kinerja sangat memiliki peran penting dalam suatu organisasi. Seluruh kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan bisnis perusahaan atau organisasi yaitu merupakan bentuk dari kinerja karyawan. Peran karyawan sangat penting untuk mencapai sukses atau tidaknya perusahaan. Karena itu perusahaan perlu memantau kinerja karyawannya apakah tugas dan kewajibannya sesuai harapan atau tidak.

Budaya dalam (Kamus Besar Bahasa Indonesia) mengartikan budaya adalah suatu pikiran atau adat istiadat, kebudayaan yang sudah berkembang maju menjadi suatu kebiasaan yang sudah sukar diubah. Budaya diterapkan dalam sebuah instansi atau organisasi. Menurut Judge & Robbins (4) mengartikan Budaya organisasi adalah sistem makna yang dianut oleh anggota organisasi, yang dapat membedakan organisasi satu dengan yang lain meliputi nilai, keyakinan, dan asumsi. Budaya organisasi memiliki fungsi sebagai identitas suatu perusahaan, sebagai pemersatu, sebagai inspirasi bagi individual maupun organisasi dan mampu meningkatkan nilai tambah. Salah satu budaya yang ada dalam organisasi adalah Kaizen. Kaizen pertama kali diperkenalkan oleh Taichi Ohno, mantan Vice President Toyota Motors Corporation. Menurut Masaki Imai dalam (Fiana, Dahidi, & Sudjianto, 2018) Budaya kaizen Jepang dibandingkan dengan pola berpikir negara-negara Barat, karena budaya Barat lebih cenderung tentang pembaharuan yang berorientasi pada hasil, sedangkan Budaya Jepang berorientasi pada proses. Kaizen berhasil menjadi kunci sukses Jepang dalam persaingan karena memiliki unsur-unsur budaya yang dapat menunjang pelaksanaan kaizen itu sendiri.

Menurut Imai Masaki (5) Budaya kerja di Jepang dikenal dengan sebutan Kaizen yang artinya Kai “perubahan” dan Zen “kebaikan” adalah kemajuan dan perbaikan terus menerus dalam kehidupan seseorang, kehidupan berumah tangga, kehidupan bermasyarakat dan kehidupan kerja. Masaki Imai menyatakan bahwa budaya kerja jepang atau budaya kaizen adalah budaya kerja yang terbukti memberi keberhasilan untuk banyak perusahaan Jepang.

Salah satu perusahaan Indonesia yang telah menerapkan budaya kaizen tersebut adalah PT. Jalur Nugraha Ekakulir (JNE). Perusahaan JNE didirikan tahun 1990 merupakan perusahaan jasa kepabeanan terutama import atas kiriman peka waktu melalui Gudang “*Rush Handling*”. Visi dan misi yang dimiliki PT.JNE yaitu “Kecepatan dan kehandalan layanan yang konsisten dan bertanggung jawab membuat kredibilitas JNE semakin tinggi di mata pelanggan maupun mitra kerja”.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada PT.Jalur Nugraha Ekakulir (JNE) Stasiun Center Gedebage Bandung, dari pengembangan jasa pengiriman dan pengelolaan logistik semakin pesat. Maka dapat dilihat dari jumlah perusahaan jasa yang ada pada pasar bisnis

semakin bertambah, hal ini membuat perusahaan JNE semakin memperhatikan kepuasan pelanggan di karenakan keberhasilan suatu perusahaan jasa ditentukan oleh pencapaian kinerja karyawan agar membangun nilai perusahaan dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan pelanggan.

Fenomena lainnya yang didapatkan oleh peneliti dari hasil *interview* bahwa masih ada ketidak sesuaian waktu pengiriman kepada konsumen, dikarenakan perusahaan ekspedisi JNE masih kurang dalam pengelolaan barang yang mengakibatkan “*overload*” ketika melalui “*highseason or peakseason*”. Artinya, pengelolaan sistem pengiriman masih kurang optimal. Dikarenakan banyak penjual online atau “*onlineshop*” sering mengadakan promo besar-besaran ketika melalui musim tersebut, sehingga perusahaan JNE sebagai perusahaan ekspedisi sering mengalami keterlambatan pengiriman “*delay*”. Maka dapat disimpulkan dari fenomena yang terjadi bahwa karyawan JNE masih belum optimal dalam perorganisasian barang.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan menerapkan 5S/5R pada karyawan PT. JNE Station Center Gedebage Bandung, hal tersebut memberikan wewenang kepada komite setiap anggota perdivisi wajib untuk mengimplementasikan 5S secara turun menurun melalui struktur jabatan untuk memberikan himbauan kepada seluruh karyawan. Setelah satu bulan terlaksana perusahaan akan mengevaluasi setiap progresnya. Hal ini memberikan motivasi kepada setiap karyawannya agar meningkatkan kinerja karyawan.

Jika dilihat dari penghargaan yang sudah di raih oleh PT. JNE maka dapat perusahaan sudah menerapkan budaya organisasi (kaizen) secara proses terus menerus lebih baik sudah dilakukan Maka dari itu PT.JNE sudah banyak mendapatkan penghargaan dari tahun ketahun atas kerja keras yang sudah dilakukan. Penelitian terdahulu dilakukan oleh Rika (2020) di Cabang JNE Palembang dan Ade Kurnia (2022) di Cabang JNE Bekasi, bahwa keduanya menunjukkan hasil yang serupa yaitu Budaya Kaizen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan penelitian terdahulu dilakukan oleh Jus Samuel Sihotang (2021) pada pegawai KPPN di Sumatera Barat dinyatakan bahwa Budaya Kaizen tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan dikarenakan KPPN Sumatera Barat masih beradaptasi dengan budaya kerja baru dan hasil dari analisis statistik yang dilakukan pada penelitian ini, budaya kaizen memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan di KPPN Sumatera Barat.

Upaya untuk menciptakan sumber daya manusia yang menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan dan mengembangkan budaya organisasi yaitu budaya kaizen dalam perusahaan. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Bagaimana budaya kaizen pada PT.JNE Gedebage Bandung? Bagaimana kinerja karyawan pada PT.JNE Gedebage Bandung? Bagaimana pengaruh budaya kerja kaizen terhadap kinerja karyawan pada PT.JNE Gedebage Bandung?”.Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui penerapan budaya kaizen pada PT. JNE Gedebage Bandung.
2. Untuk menganalisis kinerja karyawan pada PT. JNE Gedebage Bandung.
3. Untuk menganalisis apakah budaya kaizen dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. JNE Gedebage Bandung.

B. Metodologi Penelitian

Peneliti menggunakan metode penelitian secara deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan secara kuantitatif. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah karyawan divisi warehouse JNE Station Center Gedebage Bandung yang berjumlah 100 karyawan.

Dengan teknik pengambilan sampel yaitu Simple Random Sampling diperoleh jumlah sampel penelitian sebanyak 80 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara, observasi, dan studi pustaka. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknis analisis deskriptif dan verifikatif.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengaruh Budaya Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.JNE Station Center Gedebage Bandung

Tabel 1. Hasil Pengaruh Budaya Kaizen Terhadap Kerja Karyawan JNE Station Center Gedebage Bandung.

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24.751	3.466		7.141	.000
BudayaKaizen	.333	.110	.323	3.014	.003

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Berdasarkan hasil uji parsial H_1 diterima, karena $3.014 > 1.99085$ (data tabel t) artinya pengaruh antar variabel signifikan. Model regresi yg didapatkan $Y = 24.751 + 0,333$ (Budaya Kaizen). Maka Kostansa sebesar 24.751, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel kinerja karyawan sebesar 24.751 Koefisien regresi budaya kaizen sebesar 0.333, maka nilai kinerja akan bertambah sebesar 0333. Karena nilai koefisien bernilai plus (+), maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Kaizen (X) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya penerapan Budaya organisasi Kaizen dari JNE Station Center Gedebage Bandung dapat meningkatkan kinerja karyawan-karyawannya. Sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Penelitian ini memiliki persepsi yang sama dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Rika (2020) di Cabang JNE Palembang dan Ade Kurnia (2022) di Cabang JNE Bekasi. Hasil penelitiannya menunjukkan budaya kaizen berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2. Koefisien Determinasi Variabel Budaya Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.323 ^a	.104	.093	4.81831

a. Predictors: (Constant), BudayaKaizen

Sumber: hasil pengolahan kuesioner menggunakan SPSS 25

Berdasarkan hasil tabel diatas. Koefisien determinasi bisa dilihat dalam tabel model summary menggunakan angka R square atau adjusted R square. Memaknai angka koefisien diatas adalah R square = 0,104 yang berarti variabel independen mampu menjelaskan variasi variabel dependen sebesar $0,104 \times 100 \% = 10.4 \%$ yang berarti kinerja kryawan dipengaruhi budaya kaizen, sedangkan sisanya $(100 \% - 10.4) = 89.6\%$ dipengaruhi faktor lain. Menurut (Hair, Joseph, & et al, 2011) nilai R Square dinilai dengan 3 kategori yaitu R square 1 - 0,75 dikategorikan sangat kuat, R square diatas 0,74 - 0,50 dikategorikan kuat dan R square 0,49 – 0 dikategorikan lemah. Artinya dari hasil R square yang didapat yaitu 0,104 atau 10,4% maka dikategorikan “lemah”, disimpulkan bahwa budaya kaizen tidak memiliki pengaruh kuat yang dapat meningkatkan kinerja pada perusahaan JNE. Hal tersebut dikarenakan adanya faktor lain yang tidak diujikan sebesar 89,6%.

Berdasarkan hasil Uji Regresi Liner Sederhana oleh software IBM SPSS Statistics 25, diperoleh bahwa nilai t hitung pada variabel Budaya kerja yaitu $3.014 > T$ tabel (1,990). Hal ini menyatakan bahwa variabel Budaya kaizen (X) memiliki nilai positif atau memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja karyawan (Y). Hasil tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya penerapan Budaya organisasi Kaizen dari JNE Station Center Gedebage Bandung dapat meningkatkan kinerja karyawan-karyawannya. Sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Penelitian

ini memiliki persepsi yang sama dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Rika (2020) di Cabang JNE Palembang dan Ade Kurnia (2022) di Cabang JNE Bekasi. Hasil penelitiannya menunjukkan budaya kaizen berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Adapun besar pengaruh antar variabel diujikan dengan uji T untuk membuktikan adanya pengaruh antar variabel Budaya Kaizen terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil dari uji t tersebut diperoleh t hitung sebesar 5.653 dan nilai t tabel yaitu 1.990 yang berarti nilai t hitung > t tabel atau $3,014 > 1,990$ dan nilai signifikansinya $0,03 < 0,050$. Maka dapat diartikan bahwa ditolak dan diterima serta menunjukkan adanya pengaruh Budaya Kaizen terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan.

Kemudian berdasarkan hasil uji koefisien determinasi yang telah dijelaskan pada tabel 4.25 terdapat hubungan antara variabel Budaya Kaizen (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil nilai koefisien determinasi (R Square) yaitu sebesar 0.104 atau 10.4 % variabel Budaya Kaizen berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan kategori “lemah”. Sisanya sebesar 89.6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diujikan peneliti.

Berdasarkan hasil uji statistik yang sudah dijelaskan sebelumnya variabel Budaya kaizen (X) memiliki hubungan positif dengan variabel Kinerja Karyawan (Y). Adapun hasil deskriptif paling tinggi pada variabel budaya kaizen yaitu terdapat pada dimensi Seiri (ringkas) dan hasil deskriptif paling tinggi pada variabel kinerja karyawan terdapat pada dimensi kuantitas.

Hasil tertinggi para dimensi yang sudah disebutkan di atas merupakan hasil tertinggi yang menunjukkan bahwa karyawan PT. JNE Station Gedebage Bandung sudah menerapkan tuntutan perorganisasian barang sesuai dengan adanya SOP atau prosedur yang sudah diterapkan perusahaan dan karyawan diberi himbauan memisahkan barang-barang sesuai tingkat kerusakannya, agar barang yang diterima konsumen tidak mengalami kerusakan dan konsumen akan merasa puas. Hal ini, menjadi target karyawanan untuk mendapatkan apresiasi dari perusahaan, karena karyawan sangat merasa senang jika kuantitas atau hasil target yang telah dicapai karyawan melebihi dari pegawai lainnya karena pada hal tersebut perusahaan PT. JNE Station Center Gedebage Bandung selalu memberikan kenaikan gaji kepada karyawan yang memiliki kinerja baik agar karyawan semangat dalam pencapaian target diri sendiri maupun perusahaan.

Sesuai dengan yang sudah dijelaskan oleh (Imai, 2014) Budaya kaizen dengan penggerkan 5S sangatlah penting karena merupakan pondasi dalam membuat suatu proses menjadi sangat singkat. Hal ini dapat membantu karyawan dalam bekerja sehingga karyawan mampu memberikan hasil kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan. Dengan adanya 5S Kaizen. Maka pekerja akan merasa lebih aman dan nyaman, lebih efisien dan juga lebih produktif.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang sudah dilakukan dan dibahas oleh peneliti pada bab sebelumnya mengenai Pengaruh Budaya Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan, adapun kesimpulannya sebagai berikut:

1. Penerapan budaya kaizen sudah diterapkan perusahaan dalam kategori “sangat baik” didukung indikator tertinggi yaitu seiri “ringkas”. Perusahaan sudah menerapkan perorganisasian peralatan dalam SOP untuk menyortir peralatan/barang yang sudah tidak layak pakai diganti dengan peralatan baru, hal ini dapat memberikan keamanan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas.
2. Kinerja karyawan pada PT. JNE Station Center Gedebage Bandung sudah terlaksana dengan sangat baik yang meliputi 5 dimensi (kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, tanggung jawab dan inisiatif). Total skor rata-rata pada variabel kinerja karyawan sebesar 90,87% dikategorikan “sangat baik”. Artinya kinerja karyawan sudah terlaksana dengan optimal pada perusahaan JNE.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel budaya kaizen dengan kinerja

karyawan. Tetapi dari hasil uji koefisien determinasi nilai R Square pada budaya kaizen hanya memberikan pengaruh 10,4% terhadap kinerja karyawan dikategorikan “lemah”, artinya 89,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diujikan. Sehingga budaya kaizen hanya memberikan sedikit faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Adapun saran yang diberikan penulis kepada beberapa pihak sebagai berikut:

1. Kepada Organisasi

Berdasarkan hasil tanggapan responden yang diperoleh terkait dengan variabel budaya kaizen yang dapat diasumsikan bahwa perusahaan JNE Station Center Gedebage Bandung sudah sangat baik dalam menerapkan himbauan gerakan 5S/5R. Maka hal tersebut dapat ditingkatkan kembali agar karyawan selalu menerapkan himbauan terkait penggerakan budaya kaizen untuk meningkatkan lagi proses terus-menerus kinerja karyawan agar lebih baik.

2. Kepada Karyawan PT. JNE Station Center Gedebage Bandung

Berdasarkan hasil tanggapan responden yang diperoleh terkait variabel kinerja yang dapat diasumsikan bahwa karyawan JNE Station Center Gedebage Bandung sudah sangat baik dalam keinisiatifan para ketika mengatasi masalah krisis. Namun hal tersebut dapat ditingkatkan kembali agar memperoleh keinisiatifan karyawan terhadap masalah yang akan dihadapi sebelum atasan memberikan perintah. Hal ini bertujuan untuk meminimalisir potensi kerugian yang terjadi.

3. Kepada Peneliti lain

Bagi peneliti lain yang ingin meneliti variabel yang serupa, penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu referensi dan diharapkan untuk mencari lebih dalam lagi mengenai faktor-faktor yang pengaruh budaya kaizen terhadap kinerja.

Daftar Pustaka

- [1] Aditama, R. A. (2020). *PENGANTAR MANAJEMEN (Teori dan Aplikasi)*. Malang: AE Publishing .
- [2] Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- [3] Fiana, A., Dahidi, A., & Sudjianto. (2018). Analisis Penerapan Budaya Kaizen Pada Perusahaan Jepang. *EDUJAPAN*.
- [4] Hair, J., Joseph, H., & et al. (2011). *Multivariate Data Analysis*. New Jersey: PrenticeHall.
- [5] Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. . Jakarta: Bumi Aksara.
- [6] Imai, M. (2008). *Kaizen Sukses Melalui Penyempurnaan Mutu Berkelanjutan*. Jakarta: PP Manajemen.
- [7] Imai, M. (2014). *Kaizen Kunci Sukses Jepang Dalam Persaingan*. Jakarta: PPM.
- [8] Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- [9] Kato, I., & Smalley, A. (2011). *Toyota Kaizen Methods*. New York: Taylor and Francis Group, LLC.
- [10] Kusumaningrum, D., & Muhtadin. (2018). Pengaruh Budaya Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indospring, Tbk di Gresik. *GEMA EKONOMI*.
- [11] Liana, Y. (2020). BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASI . *Jurnal Manajerial, Volume 07*.
- [12] Mangkunegara, A. A. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. . Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [13] Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [14] Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (2nd ed.)*. Bandung: Alfabeta.
- [15] Mathis, & Jackson. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 9, dialihbahasakan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Salemba Empat*, . Jakarta.
- [16] Nurhasanah, Jufrizen, & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening . *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 5*.
- [17] Pramularso, E. Y. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *CV Inaura*

- Anugerah Jakarta. Jakarta: Akademi Manajemen Keuangan BSI., 2 Vol.1.*
- [18] Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- [19] Robbins, S. P., & Judge, T. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- [20] Rohmah, Z., & Mahfud, Y. (2021). PENGARUH BUDAYA KAIZEN, DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN WONOSOBO. *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE) Vol. 3*.
- [21] Ruliyansa. (2018). *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Koperasi Anugerah Kito Makmur Jaya (AKMJ) Belitang Oku Timur*. Jurnal Aktual STIE Trisna Negara ISSN : 1693-1688. .
- [22] Suwondo, C. (2012). Penerapan Budaya Kerja Unggulan 5S (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu dan Shitsuke) di Indonesia. *Jurnal Magister Manajemen*.
- [23] Sutoro. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai BPSDM Provinsi Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, 20(1)*.
- [24] Author, C., Ida Fauziah, H., & Irfani, A. (n.d.). Pengaruh Personal Values dan Budaya Organisasi Islam Terhadap,... Pengaruh Personal Values dan Budaya Organisasi Islam Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. X Area Bandung A R T I C L E I N F O. <https://doi.org/10.29313/jrf.v2i2.1316>
- [25] Diana, R., & 2□, N. (2023). Pengaruh Profitabilitas dan Likuiditas terhadap Nilai Perusahaan dengan Kebijakan Dividen sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan Pertambangan yang Terdaftar di BEI Tahun Periode 2017-2020. 1(1), 35–44. <https://doi.org/10.29313/iconomics.v1i1.xxx>
- [26] Salsabila Aenun Syah Maharani, & Firman Shakti Firdaus. (2023). Pengaruh Kepercayaan Diri Terhadap Kinerja Karyawan Restoran Gubug Makan Mang Engking Lembang. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis, 47–52*. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v3i1.2061>