

**PENGARUH KETERAMPILAN KERJA, BUDAYA KAIZEN,
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
PADA PT.INDRIYANI SEJAHTERA**

Retno Indriyani¹ , Retno Purwani Setyaningrum² , Nuruddin Mustafa³ , Yuhaning
Praborini⁴, Taufiq Rachman⁵
Universitas Pelita Bangsa
retnoindriyani53@gmail.com
retno.purwani.setyaningrum@pelitabangsa.ac.id
nuruddinmustafa7@gmail.com
yuhaning1010@gmail.com
taufiq.rachman@pelitabangsa.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh keterampilan kerja, budaya kaizen dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja pada PT.Indriyani Sejahtera. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 70 responden. Sampel dalam penelitian ini adalah 70 responden data yang digunakan melalui pengajuan kuesioner. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data menggunakan aplikasi SPSS 20 dengan metode analisis regresi linier berganda. Dari hasil persamaan regresi linear berganda diperoleh hasil sebagai berikut: $Y=1.388+0.404 X1+ 0.203 X2 + 0.330 X3$. Dari hasil uji hipotesis secara silmutan atau keseluruhan, diketahui nilai Fhitung 30.517 lebih besar dari Ftabel 2.74. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keterampilan kerja, budaya kaizen dan komitmen organisasi memiliki pengaruh secara silmutan atau bersama-sama terhadap produktivitas kerja pada PT.Indriyani Sejahtera. Hasil penelitian terhadap pengaruh keterampilan kerja diperoleh nilai thitung 4.066 lebih besar dari ttabel 1.998 dengan probabilitasnya sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05, maka dapat diartikan keterampilan kerja memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT.Indriyani Sejahtera. Selanjutnya hasil penelitian terhadap pengaruh budaya kaizen diperoleh nilai thitung 2.050 lebih besar dari ttabel 1.998 dengan probabilitasnya sebesar 0.04 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diartikan budaya kaizen memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT.Indriyani Sejahtera. Sehingga dalam penelitian ini diambil keputusan bahwa hasil dari analisis regresi linier berganda pada uji hipotesis secara silmutan (Uji F) dan secara parsial (Uji t) bahwa keterampilan kerja, budaya kaizen dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT.Indriyani Sejahtera, dengan demikian maka hipotesis pada penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o .

Kata Kunci : Keterampilan Kerja, Budaya Kaizen, Komitmen Organisasi dan Produktivitas

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of work skills, kaizen culture and organizational commitment on work productivity at PT.Indriyani Sejahtera. The population in this study were 70 respondents. The sample in this study was 70 respondents, the data used was through submitting a questionnaire. In this study, data collection techniques used the SPSS 20 application with multiple linear regression analysis methods. From the results of the multiple linear regression equation, the following results are obtained: $Y=1.388+0.404 X1+ 0.203 X2 + 0.330 X3$. From the results of simultaneous or overall hypothesis testing, it is known that the Fcount value of 30,517 is greater than Ftable 2.74. Thus it can be concluded that work skills, kaizen culture and organizational commitment have a simultaneous or joint effect on work productivity at PT.Indriyani Sejahtera. The results of research on the effect of work skills

obtained tcount 4.066 greater than ttable 1.998 with a probability of 0.000 less than 0.05, it can be interpreted that work skills have a partial and significant effect on work productivity at PT.Indriyani Sejahtera. Furthermore, the results of research on the influence of kaizen culture obtained a tcount value of 2,050 greater than ttable 1,998 with a probability of 0.04 less than 0.05, which means that kaizen culture has a partial and significant influence on work productivity at PT.Indriyani Sejahtera. So in this study it was decided that the results of multiple linear regression analysis in simultaneous hypothesis testing (F test) and partially (t test) that work skills, kaizen culture and organizational commitment have a positive and significant effect on work productivity at PT. Indriyani Sejahtera, thus the hypothesis in this study accepts Ha and rejects Ho.

Keywords: *Work Skills, Kaizen Culture, Organizational Commitment and Productivity*

PENDAHULUAN

Karyawan dalam suatu organisasi merupakan aset terpenting dalam pencapaian tujuan suatu organisasi, dimana karyawan mampu menghasilkan produktivitas yang baik dapat memberikan kontribusi besar dalam menjalankan aktivitas suatu organisasi. Dalam meningkatkan produktivitas karyawan, suatu organisasi perlu merencanakan suatu strategi dan menciptakan pengelolaan yang baik dan profesional. Untuk itu dalam mencapai tujuan tersebut seluruh sumber daya yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan sebaik mungkin Menurut (Notoadmodjo, 2017) mengatakan “keterampilan merupakan aplikasi dari pengetahuan sehingga tingkat keterampilan seseorang berkaitan dengan tingkat pengetahuan, dan pengetahuan dipengaruhi oleh Tingkat Pendidikan, Umur, Pengalaman” [1]

Menurut Sutrisno (2019:104), “produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan, dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan”. [2] Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dalam meningkatkan produktivitas akan sangat mendukung kemampuan bersaingnya. Tuntutan kompetensi di tengah kompetisi pada akhirnya akan menjadi hal yang tidak boleh diabaikan. Faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas yaitu keterampilan yang dapat diterapkan dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari [3]

Keterampilan kerja adalah kemampuan atau kecakapan dalam melakukan sesuatu, setiap orang memiliki keterampilan yang berbeda-beda, tapi semua orang pasti bisa melatih keterampilan sesuai pekerjaan yang ia miliki Bambang Wahyudi (2018) [4]. Oleh karena itu, maka setiap karyawan harus melakukan pemeliharaan, pengembangan serta senantiasa harus selalu menambah pengetahuan dan keterampilannya. Dan ini wajib dan harus dilakukan agar karyawan tidak gagap teknologi terhadap perkembangan informasi, teknologi dan komunikasi yang terus maju dan berkembang dalam dunia bisnis modern. Menurut Rank dan Frese dalam Feri Syahdan (2017:3-4) keterampilan kerja karyawan dalam melaksanakan tugas pada sebuah organisasi sangatlah penting peranannya [5].

Seorang karyawan yang memiliki keterampilan kerja lebih baik tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi sebuah masalah yang muncul. Selain itu karyawan tersebut akan lebih cepat dalam bekerja dan tidak harus beradaptasi dengan tugas yang dijalankan karena sudah memiliki keterampilan. Sehingga perusahaan akan lebih mudah mencapai tujuannya karena didukung oleh para karyawan yang sudah punya keterampilan dan berpengalaman dibidangnya masing-masing. Untuk itu, setiap perusahaan berusaha mengadakan suatu program pelatihan tenaga kerja guna meningkatkan dan mengembangkan keahlian serta keterampilan bagi karyawannya. Pelatihan tenaga kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dan peningkatan volume produksi, sebab dalam pelatihan tenaga kerja tidak hanya

menambah ilmu pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan keahlian serta keterampilan bekerja. Produktivitas kerja dapat dicapai apabila tenaga kerja mempunyai keterampilan yang dapat diterapkan dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari diperusahaan [6].

Menurut Masaaki Imai (2018:13) “Budaya Kaizen adalah Perbaikan secara terus menerus yang memberikan kemajuan pada semua kegiatan. Perusahaan-perusahaan di Indonesia saat ini banyak yang menggunakan konsep kaizen, sebab kaizen bertujuan merapikan semua kegiatan perusahaan meskipun perlahan tetapi bias member kemajuan perusahaan yang bermanfaat” [7]. Perusahaan yang menerapkan budaya *kaizen* akan menekankan dalam program 5S yaitu: *Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu*, dan *Shitsuke*. Dengan penerapan budaya *kaizen*, seluruh elemen yang ada pada perusahaan baik atasan maupun karyawan dituntut untuk melakukan perbaikan terus-menerus dan perlahan-lahan dengan keikutsertaan aktif serta berkomitmen dalam melaksanakannya. Apabila program 5S dari penerapan budaya *kaizen* ini dapat terlaksana dengan baik, dengan adanya usulan kaizen berarti karyawan sadar akan pentingnya Budaya Kaizen. yang nantinya usulan tersebut akan di serahkan ke Supervisor tiap bagian untuk di cek lalu di Implementasikan untuk selanjutnya dilakukan perbaikan berdasarkan usulan kaizen tersebut. Usulan tersebut di tulis dalam bentuk tulisan tangan oleh karyawan di form yang telah disediakan oleh perusahaan. Usulan kaizen dari karyawan sangat dibutuhkan, Kaizen merupakan sistem pengembangan produktivitas, kualitas, teknologi, proses produksi, budaya kerja, keamanan kerja, dan kepemimpinan yang dilakukan terus menerus. Dengan 5S Kaizen, maka pekerja akan lebih nyaman, lebih efisien, lebih produktif, dan lebih sejahtera. Peningkatan kualitas efektifitas dan efisiensi tidak hanya tergantung pada teknologi mesin modern, modal yang cukup dan adanya bahan baku yang bermutu saja. Semua faktor tersebut tidak akan berpengaruh tanpa adanya dukungan dari sumber daya manusia yang baik dan bisa mengembangkan kemampuan dan keahlian mereka serta menunjukkan peningkatan grafik produktivitas kerja [8].

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas adalah komitmen organisasi. (faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas) Menurut Newstrom dalam Wibowo (2017:430), komitmen organisasi atau loyalitas pekerja adalah tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya. Komitmen organisasi adalah merupakan ukuran tentang keinginan bekerja untuk tetap dalam perusahaan di masa depan [9].

Komitmen berhubungan dengan kuat dan terkait dengan organisasi ditingkat emosional. Adanya karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan yaitu dengan adanya suatu kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi karyawan yang baik pada perusahaan. Karyawan yang memang memiliki jiwa komitmen yang tinggi, tidak akan meninggalkan pekerjaannya tersebut, karena di dalam jiwa nya memiliki semangat dalam bekerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan untuk lebih baik [10]. Oleh sebab itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh keterampilan kerja, budaya kaizen dan komitmen organisasi terhadap produktivitas dengan judul **“Pengaruh Keterampilan Kerja, Budaya Kaizen, Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Indriyani Sejahtera”**.

METODE

Penelitian ini dilakukan pada PT.Indriyani Sejahtera, perusahaan ini bergerak pada bidang produksi boneka. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT.Indriyani Sejahtera untuk pengambilan data penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dilakukan dengan membuat daftar pertanyaan (kuesioner) yang dimana nantinya akan diberikan kepada seluruh pegawai atau responden dan dikumpulkan kembali, Menurut Sugiyono (2016:81) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Pengambilan sampel ini

dilakukan dengan cara non probability sampling yaitu sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bisa jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh atau sensus dimana semua populasi diikuti sertakan. Prosedur pengambilan sampel dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dengan beberapa pertanyaan kepada seluruh 70 karyawan yang dijadikan sampel. Skala interval yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert, dengan format poin 1 sangat tidak setuju sampai poin 5 sangat setuju. Dari jawaban responden tersebut kemudian dilakukan tabulasi menurut klarifikasi yang ditentukan kemudian dilakukan pembobotan dengan persentase. Penulis akan melakukan pengamatan atau observasi langsung pada objek penelitian yaitu dengan mengamati dan melihat kegiatan langsung di lapangan yaitu pada PT.Indriyani Sejahtera. Untuk mendapatkan keterangan lebih lanjut maka penulis menyusun angket untuk di bagi-bagikan kepada responden tentang pengaruh Keterampilan kerja, Budaya Kaizen dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT.Indriyani Sejahtera.

Metode analisis dengan pendekatan kuantitatif yang bertujuan menganalisis pengaruh Keterampilan kerja, Budaya Kaizen dan Komitmen Organisasi terhadap produktivitas kerja pada PT.Indriyani Sejahtera. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data menggunakan aplikasi SPSS 20 dengan metode analisis regresi linier berganda. data-data yang telah terkumpul selanjutnya dianalisis guna mengetahui pengaruh variabel independen dengan variabel dependen.

HASIL

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh keterampilan kerja, budaya kaizen dan komitmen organisasi terhadap produktivitas, maka digunakan metode masing –masing variabel seperti terlihat dalam persamaan regresi dibawah ini.

$$Y = 1.388 + 0.404 X_1 + 0.203 X_2 + 0.330 X_3$$

Dari hasil uji regresi linier berganda diatas, maka dapat diketahui nilai konstanta sebesar 1.388, artinya apabila variable keterampilan kerja, budaya kaizen dan komitmen organisasi dianggap konstan atau tetap, maka produktivitas pada PT.Indriyani Sejahtera sebesar 21.674 pada skala likert. Hasil pengujian untuk variabel budaya kaizen diperoleh nilai koefisien regresi yang positif dan signifikan yaitu sebesar 0,404. Artinya setiap 1% adanya penambahan nilai variable Keterampilan kerja, maka akan meningkatkan produktivitas sebesar 0,404%. Semakin baik keterampilan kerja pada PT Indriyani sejahtera, maka semakin meningkat produktivitas kinerjanya.

Uji F

Uji F pada dasarnya untuk melihat apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis secara silmutan dilakukan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dikatakan tergolong sangat baik. Untuk lebih jelas hasil Uji –F dapat dilihat berikut :

Hasil Uji-F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	292.734	3	97.578	30.517	.000 ^b
1 Residual	211.038	66	3.198		
Total	503.771	69			

Sumber : Data Output SPSS20, 2022(Diolah)

Dari hasil uji hipotesis secara silmutan atau keseluruhan, diketahui nilai F_{hitung} 30.517 lebih besar dari F_{tabel} 2.74. Dengan demikian dapat disimpulkan keterampilan kerja, budaya kaizen dan komitmen organisasi memiliki pengaruh secara silmutan atau bersama-sama terhadap produktivitas pada PT.Indriyani Sejahtera.

KESIMPULAN

Dari hasil uji hipotesis secara silmutan atau keseluruhan, diketahui bahwa Keterampilan Kerja, Budaya Kaizen dan Komitmen Organisasi memiliki pengaruh secara silmutan atau bersama-sama terhadap produktivitas pada PT.Indriyani Sejahtera. Dari ketiga variabel independen yang diteliti dalam penelitian ini, diketahui bahwa faktor Keterampilan Kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap produktivitas pada PT.Indriyani Sejahtera.

DAFTAR PUSTAKA

- Aeni, N. (2020). Effect of product quality , prices and places on purchase decisions case study of consumers ikhtiar meatballs tofu cikarang region. *Journal of Researh in Business, Economics, and Education*, 2(1), 391–398.
- Hasyim, W., & Wirjawan, T. W. (2022). THE EFFECT OF WORK FROM HOME, ORGANIZATION COMMITMENT AND WORK DICIPLINE TO THE PERFORMANCE OF BAHASAKUINGGRIS EMPLOYEE DURING THE COVID-19 PANDEMIC under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY-NC 4.0). *Jurnal Ekonomi*, 11(03), 823–831. <http://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi>
- Heriyanti, S. S., & Krisma, I. (2022). Effect of Career Development, Compensation and Leadership Style on Job Satisfaction. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 4(2), 23–28. <https://doi.org/10.55683/jrbee.v4i2.396>
- Heriyanti, S. S., & Santi, M. D. R. (2020). The Effect of Financial Compensation, Work Discipline and Non-Physical Work Environment on Employee Productivity. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 2(5), 1266–1275.
- Hidayat, R. (2018). Pengaruh Pemberian Upah Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pt Duta Trans Jaya Jakarta. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 19(1), 13. <https://doi.org/10.33370/jpw.v19i1.121>
- Hidayat, R., & Kusumah, D. H. (2019). Influence of organizational culture, supervision and environmental work towards discipline of Cicau village employees. *The Accounting Journal of Binaniaga*, 4(2), 61. <https://doi.org/10.33062/ajb.v4i2.342>
- Setyaningrum, R. P., & Ekhsan, M. (2021). the Role of Job Satisfaction in Mediating the Influence of Quality of Work Life on Employee Performance. *Management Research Studies Journal*, 2(1), 44–54. <https://doi.org/10.56174/mrsj.v2i1.369>
- Setyaningrum, R. P., Setiawan, M., Surachman, S., & Irawanto, D. W. (2017). *Employees Performance; Leadership, Organizational Commitment and Trust*. 11(2), 281–288.
- Tanjung, A., & Hidayat, R. (2021). *INFLUENCE OF WORD OF MOUTH LOCATION AND ROOM (Case study on visitors of Maxx Box Coffee Lippo Cikarang)*. 06(01), 1–12.
- Wirjawan, T. W., & Nurastuti, P. (2022). the Effect of Work Discipline and Interpersonal Communication of Employee Performance Pt. Nok Indonesia Produksi 2. *Jurnal Ekonomi*, 11(01), 659–663. <http://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi/article/view/388%0Ahttp://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi/article/download/388/316>
- Sejati, A. P., Kuswinarno, M., & Pranjoto, G. H. (2019). PENGARUH BUDAYA KAIZEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN REWARD SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA PT. VS TECHNOLOGY INDONESIA. *Eco-Entrepreneur*, 5(1), 1–16.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia, Cet. 8. *Jakarta: Kencana*.
- Oley, O. Y. (2018). PENGARUH KETERAMPILAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI DINAS PERTANIAN MINAHASA UTARA. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(3).

- Bambang Wahyudi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pertama). SULITA.
- Nurhasanah, N. (2019). Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Fasilitas Terhadap Produktivitas Kerja Persatuan Nelayan Kampung Bugis Kota Tanjungpinang. *Bahtera Inovasi*, 2(2), 83–93.
- Ibrahim, & Ilham Falah. (2018). Pengaruh Keterampilan Kerja, Keselamatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv Mahesti Jaya Madiun. *Ekonomi Manajemen*.
- Imaai Maasaki. (2018). *Gemba Kaizen: Pendekatan Akal Sehat, Berbiaya Rendah pada manajemen* (Yahya Kristianto, Ed.; Seri No. 2). Pustaka Binaman Pressindo.
- Hakim, M. A., Musadieg, M. A., & Nurtjahjono, G. E. (2016). Pengaruh Budaya Kaizen terhadap Motivasi dan Kinerja (Studi pada Karyawan PT Semen Indonesia Tbk). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 35.
- Darmayanti, N., Lecturer, P., & Suryalena, : (2017). PENGARUH PENERAPAN PROGRAM K3 DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Karyawan Bagian Paper Machine-2 PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk., Perawang). In *JOM FISIP* (Vol. 4, Issue 2).
- Silvia Armita. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Tirta Emas Kemasindo (Jesselyn) Pekanbaru. *Manajemen Dan Bisnis*.