

Pengaruh Pelatihan Kerja, Budaya Kaizen Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLAZZA PANGESTU NUSANTARA

Ahnaf Kafi Aufa Nadhif ^{*)}
Afi Rachmat Slamet ^{)}**
Ahmad Subhan Mahardani ^{*)}**

Email : ahnafkafi87@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to analyze the influence of job training, Kaizen culture, and leadership style on employee performance at PT. Plaza Pangestu Nusantara. This research employs a quantitative method with an explanatory approach. The sample consists of 83 employees from PT. Plaza Pangestu Nusantara. Primary and secondary data were used to support the research.

The findings indicate that job training, Kaizen culture, and leadership style simultaneously affect employee performance. Partially, job training does not significantly influence employee performance. In contrast, Kaizen culture and leadership style have a significant impact on employee performance at PT. Plaza Pangestu Nusantara. Based on data analysis results using an Adjusted R Square of 0.298, it was found that job training, Kaizen culture, and leadership style contribute 29.8% to employee performance, while the remaining influence is from other variables outside the research model.

Keywords: *Job Training, Kaizen Culture, Leadership Style and Employee Performance*

Pendahuluan

Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) memainkan peran penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Hamali (2016) menyatakan bahwa SDM merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, dan kemampuan yang perlu dimanfaatkan secara optimal. Kualitas SDM menentukan perkembangan perusahaan, terutama dalam era Revolusi Industri 4.0. Menurut Putri (2019), perusahaan harus memiliki SDM berkualitas agar mampu bersaing, karena SDM yang kompeten memberikan keuntungan bagi kemajuan perusahaan.

Kinerja SDM juga dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti pelatihan kerja dan budaya kerja. Pelatihan kerja menurut Rivai (2021) adalah alat penting untuk mengembangkan kompetensi SDM, sementara menurut Kasmir (2021), pelatihan membentuk kemampuan dan pengetahuan karyawan. Wahyuningsih (2019) menambahkan bahwa pelatihan yang baik memiliki indikator seperti tujuan, materi, dan metode yang tepat.

Budaya disiplin seperti Kaizen juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kaizen, menurut Imai (1997), merupakan perbaikan berkelanjutan untuk mencapai kondisi yang lebih baik, dan Yulianti (2020) menjelaskan bahwa Kaizen memiliki konsep 5S yang mencakup kebersihan dan keteraturan. Penerapan budaya Kaizen di perusahaan seperti PT Hino Motor dan Toyota telah terbukti meningkatkan efisiensi dan kualitas produksi.

Selain budaya kerja, gaya kepemimpinan juga mempengaruhi kinerja karyawan. Zaharuddin (2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif dapat mempengaruhi perilaku dan sikap bawahan, sementara Kartono (2017) menjelaskan bahwa kepemimpinan yang baik melibatkan kemampuan mengambil keputusan, memotivasi, dan berkomunikasi.

Kerangka teoritis

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merujuk pada pencapaian kerja individu baik dari segi standar maupun mutu, sesuai dengan standar yang telah ditetapkan berdasarkan kewajiban yang diserahkan. Menurut adhari (2020), kinerja karyawan adalah pencapaian yang diperoleh dari kegunaan atau aktivitas pekerjaan khusus dalam jangka masa yang ditentukan, yang mencerminkan standar dan mutu pekerjaan tersebut. Kinerja (performance) pada dasarnya adalah pencapaian yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Biasanya, kinerja adalah pencapaian dari pekerjaan intansi yang dilakukan oleh pegawai sebaik mungkin, didasarkan pedoman (manual), panduan dari atasan (manajer), serta kapabilitas individu tersebut. Pengukuran yang digunakan, diadaptasi dari teori robbins (2016), mencakup: standar kerja, mutu, on time , bobot, dan independensi.

Pelatihan Kerja

Pelatihan merupakan kunci dalam mendirikan sumber daya manusia yang tangguh di era internasionalisasi, yang cukup dengan dinamika dan rintangan. Menurut rivai, seperti yang dikutip dalam ichsan (2021), menekankan pentingnya pelatihan sebagai wadah untuk mempersiapkan sdm menghadapi rintangan internasionalisasi. Kasmir, juga dikutip dalam ichsan (2021), mendefinisikan pelatihan sebagai tahap yang bertujuan menciptakan dan menyediakan pegawai dengan keterampilan, kapabilitas, ilmu, dan tingkahlaku baru. Untuk mengukur keberhasilan pelatihan, wahyuningsih (2019) mengusulkan beberapa pengukuran penting, yaitu: sasaran pelatihan, topik pelatihan, cara pelatihan, kapabilitas anggota, dan kapabilitas pelatih.

Budaya Kaizen

Budi (2021) mengemukakan bahwa kaizen merupakan proses peningkatan atau pembenahan yang dilakukan secara rutin dan menyertakan banyak individu, seperti seluruh anggota perusahaan atau intansi. Imai (1997) menambahkan bahwa kaizen menekankan bahwa gaya hidup kita (baik dalam pekerjaan, kehidupan kemasyarakatan, maupun di rumah) seharusnya berpusat pada usaha pengembangan yang berkesinambungan. Teori mcdonald et al. (2005) mengemukakan beberapa prinsip utama yang dapat digunakan untuk mengukur efektivitas kaizen, yaitu: gagasan seiri (singkat), gagasan seiton (teratur), gagasan seiso (bersih), gagasan seiketsu (perawatan), dan gagasan shitsuke (teknun).

Gaya Kepemimpinan

Zaharuddin (2021) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah tingkahlaku atau pendekatan yang dipilih dan diterapkan oleh seorang pemimpin untuk mengendalikan gagasan, kelakuan, dan tindakan para anggota intansi yang dipimpinnya. Stoner, seperti yang dikutip dalam andiwilaga (2016), menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan mencakup berbagai model perilaku yang disenangi oleh pemimpin dalam tahap memandu dan mengendalikan karyawan. Thoha, dalam andiwilaga (2018), menambahkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan aturan tingkah laku yang diterapkan oleh individu ketika berusaha mengendalikan tingkahlaku orang lain. Kartono, seperti yang dikutip dalam lisa (2017), mengusulkan beberapa pengukuran utama untuk menilai pencapaian kepemimpinan, yaitu: kapabilitas membuat keputusan, kapabilitas menginspirasi, kapabilitas berbincang, kapabilitas menuntun pegawai, dan kewajiban.

Hubungan Antar Variabel

Hubungan Pelatihan Kerja, Budaya Kaizen Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berbagai riset yang menunjukkan bahwa ketiga variabel ini berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan kerja berkontribusi langsung pada peningkatan

kompetensi dan kemampuan karyawan. Penelitian oleh debby endayani safitri (2019) menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sejalan dengan temuan mutholib (2019) yang menyatakan pelatihan kerja dan kompensasi finansial secara positif memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, budaya kaizen yang berfokus pada perbaikan berkelanjutan juga memperkuat kinerja karyawan, seperti yang dijelaskan oleh siti maryam et al. (2020) dan jus samuel sihotang (2021) yang menemukan bahwa budaya kaizen berpengaruh positif terhadap kinerja di berbagai organisasi. Dalam konteks bisnis, dewi andriani et al. (2024) dan i made wirawan et al. (2021) membuktikan bahwa budaya kaizen secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang efektif, di sisi lain, juga merupakan faktor penentu kinerja karyawan. Studi yang dilakukan oleh dewi andriani et al. (2024) dan i made wirawan et al. (2021) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang mendukung dan memotivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Dengan demikian, pelatihan kerja, budaya kaizen, dan gaya kepemimpinan, baik secara individu maupun bersama-sama, memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan efisien, serta membantu mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif. Oleh karena itu, hipotesis disusun sebagai berikut : h1 : pelatihan kerja, budaya kaizen dan gaya kepemimpinan berdampak bersamaan kinerja karyawan di pt. Plaza pangestu nusantara.

Hubungan Pelatihan Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Didasarkan riset yang dilakukan oleh sulaefi (2017) menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena hal ini dapat diartikan, jika pelaksanaan program pelatihan semakin meningkat maka kinerja karyawan semakin meningkat pula. Seperti memberikan materi yang mudah dipahami, adanya metode pelatihan yang mudah dipahami. Hasil temuan tersebut menggambarkan bahwa pelatihan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga jika karyawan mengikuti proses pelatihan kerja dan memahami materi yang diberikan, maka kualitas kinerja karyawan juga meningkat, serta juga mendapatkan hasil yang kinerja yang maksimal. Oleh karena itu, hipotesis disusun sebagai berikut: h2 : pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di pt. Plaza pangestu nusantara.

Hubungan Budaya Kaizen Dengan Kinerja Karyawan

Didasarkan riset yang dilakukan oleh pebrianti dkk (2019) menyatakan bahwa budaya kaizen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena pada penelitian ini terdapat permasalahan dimana karyawan perusahaan sering menyalahi aturan, sehingga perusahaan menerapkan budaya kaizen untuk perbaikan secara berkelanjutan. Hal ini dapat diartikan, jika budaya kaizen yang dijalankan semakin baik maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga jika karyawan mampu menerapkan dan menjaga budaya kaizen dengan baik, maka kualitas kinerja juga akan meningkat, serta juga mendapat hasil kerja maksimal yang dapat membantu target kerja perusahaan. Oleh karena itu, hipotesis disusun sebagai berikut : h3 : budaya kaizen berdampak pada kinerja karyawan di. Pt. Plaza pangestu nusantara.

Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan

Didasarkan riset yang dilakukan oleh kuddy (2014) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena pada penelitian ini pemimpin perusahaan mampu melakukan tanggung jawab terhadap semua hal dan mampu mengendalikan bawahan yang kurang profesional, sehingga dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik, maka terhadap kinerja karyawan juga akan berpengaruh baik. Menurut zaharuddin (2021) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, sikap, dan perilaku para anggota organisasi bawahannya h4 : gaya kepemimpinan berdampak pada kinerja karyawan di. Pt. Plaza pangestu nusantara.

Metodologi Riset

Jenis Riset

Tipe riset ini menerapkan metode riset kuantitatif yaitu cara riset yang memakai bilangan. Data kuantitatif dihasilkan menggunakan survei, kuisioner, eksperimen, observasi, hingga wawancara terstruktur. Riset ini menerapkan tipe riset eksplanatori (explanatory research), menurut Sugiyono (2018) riset eksplanatori adalah riset yang bermaksud guna menganalisis hipotesis yang telah diformulasikan sebelumnya dan pencapaian riset akan dapat menjelaskan hubungan kausal antar variable dengan cara menguji hipotesis.

Sampel

Kelompok pelaku atau benda riset ini adalah para karyawan PT. Plaza Pangestu Nusantara, yang mencakup dari 15 pekerja kantor dan 68 pekerja lapangan. Menurut Sugiyono (2019), kelompok sasaran merupakan representasi dari benda atau pelaku yang dipilih oleh pengkaji untuk dianalisis dan diambil himpunannya. Sampel dalam riset ini adalah 83 karyawan dari PT. Plaza Pangestu Nusantara, yang diambil memakai taktik pengambilan sampel total atau sensus. Taktik ini diterapkan sebab jumlah kelompok sasaran terbatas, sehingga tidak memungkinkan untuk mengambil sampel yang lebih kecil. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2017) yang menyiratkan bahwa taktik ini diaplikasikan saat kuota kelompok sasaran terbatas.

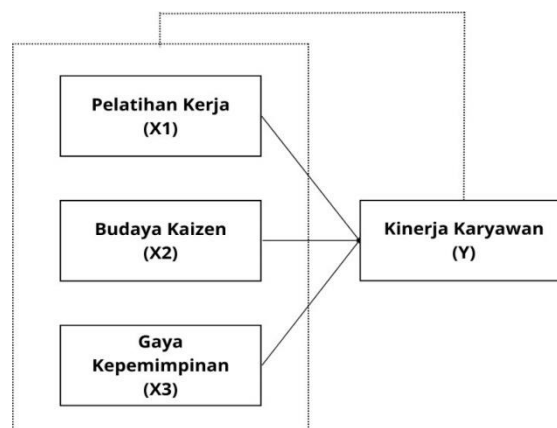
Sumber Data

Data utama, seperti yang dijelaskan oleh Sugiyono (2015), merupakan sumber informasi yang langsung diberikan kepada pengumpul data. Dalam riset ini, data utama diperoleh melalui pengedaran kuesioner kepada karyawan PT. Plaza Pangestu Nusantara. Data sekunder, di sisi lain, merupakan sumber informasi yang tidak langsung diberikan, seperti berkas atau sumber lainnya. Dalam riset ini, data sekunder diperoleh dari manajer PT. Plaza Pangestu Nusantara. Pengkaji memilih untuk memakai data utama sebab informasi yang diperlukan diperoleh melalui peninjauan memakai kuesioner.

Metode Pengumpulan Data

Riset ini memakai cara pengumpulan data dengan memberikan kuesioner kepada 83 karyawan PT. Plaza Pangestu Nusantara. Kuesioner merupakan alat riset yang berisi serangkaian pertanyaan yang dirancang untuk memperoleh informasi dari partisipan yang dituju. Daftar pertanyaan ini dapat dikirimkan atau dibagikan kepada partisipan dan kemudian dikembalikan kepada pengkaji (Juanda 2009, Sugiyono 2012). Kuesioner dalam riset ini memakai skala Likert, yang merupakan skala yang diterapkan untuk mengukur pandangan, perilaku, atau opini individu atau anggota mengenai suatu kejadian atau pengalaman sosial (Bahrin, Alifah, & Mulyono, 2018; Saputra & Nugroho, 2017).

Kerangka Konseptual



Metode Analisis Data**Hasil Riset****Uji Validitas**

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Syarat Ketentuan	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,459	0,2159	r hitung > r table	Valid
	Y2	0,627	0,2159		Valid
	Y3	0,690	0,2159		Valid
	Y4	0,694	0,2159		Valid
	Y5	0,806	0,2159		Valid
Pelatihan Kerja (X1)	X1.1	0,655	0,2159		Valid
	X1.2	0,811	0,2159		Valid
	X1.3	0,815	0,2159		Valid
	X1.4	,0634	0,2159		Valid
	X1.5	0,853	0,2159		Valid
Budaya Kaizen (X2)	X2.1	0,535	0,2159		Valid
	X2.2	0,609	0,2159		Valid
	X2.3	0,680	0,2159		Valid
	X2.4	0,701	0,2159		Valid
	X2.5	0,599	0,2159		Valid
Gaya Kepemimpinan (X3)	X3.1	0,612	0,2159		Valid
	X3.2	0,571	0,2159		Valid
	X3.3	0,694	0,2159		Valid
	X3.4	0,694	0,2159		Valid
	X3.5	0,568	0,2159		Valid

Dilihat dari tabel yang disajikan di atas nampak jika semua butir pernyataan yang diaplikasikan dalam kuesioner memperoleh tabel correlation > dari r tabel, yang menyiratkan semua pernyataan sah.

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ketentuan	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,613	>0,60	Reliabel
Pelatihan Kerja (X1)	0,680	>0,60	
Budaya Kaizen (X2)	0,809	>0,60	
Gaya Kepemimpinan (X3)	0,604	>0,60	

Hasil data riset tersebut menyiratkan jika skor cronbach alpha pada tiap variabel mempunyai skor diatas 0,6 maka dapat dimaknai bahwa data reliabel dan bisa diterapkan dalam riset.

Uji Normalitas**Uji Normalitas Monte Carlo Brand Image****One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		83
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,65178912
Most Extreme Differences	Absolute	,112
	Positive	,049
	Negative	-,112
Test Statistic		,112
Asymp. Sig. (2-tailed)		,012 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Didasarkan perolehan uji Kolmogorov-Smirnov diperoleh skor Asymp. Sig. (2-tailed) dimana ketiga variabel mempunyai sig 0,200 > 0,05 yang menyiratkan jika data dalam riset ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error					Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,987	3,353		,891	,376		
	Pelatihan Kerja	,002	,065	-,003	-,028	,978	,986	1,015
	Budaya Kaizen	,289	,134	,212	2,165	,033	,892	1,121
	Gaya Kepemimpinan	,518	,109	,465	4,761	,000	,897	1,115

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Didasarkan tabel ditemukan jika variabel Pelatihan Kerja (X1) dengan skor (VIF) adalah 1.015, variabel Budaya Kaizen (X2) dengan skor (VIF) adalah 1,121, dan variabel Gaya Kepemimpinan (X3) dengan skor (VIF) adalah 1,115. Sehingga dapat diartikan ketiga variabel bebas tersebut memiliki skor variance inflation tolerance (VIF) < 10

Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a				
Model	t	Sig.	Keterangan	
1 (Constant)	2,049	,044	Lulus	
Pelatihan Kerja	,706	,482	Lulus	
Budaya Kaizen	-1,771	,080	Lulus	
Gaya Kepemimpinan	-,180	,858	Lulus	

Didasarkan tabel ditemukan tiap skor signifikansi pada variabel Pelatihan Kerja(X1) mempunyai skor signifikansi sebanyak $0.482 > 0,05$ yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas, pada variabel Budaya Kaizen (X2) mempunyai skor signifikansi sebanyak $0.080 > 0,05$ yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas dan pada variabel Gaya Kepemimpinan (X3) $0.858 > 0,05$ yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas. Dari data tersebut bisa dihipotesiskan jika semua variabel tidak terjadi gejala heteroskedastisitas sebab tiap variabel berskor signifikansi $> 0,05$.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients			t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,987	3,353		,891	,376
Pelatihan Kerja	-,002	,065	-,003	-,028	,978
Budaya Kaizen	,289	,134	,212	2,165	,033
Gaya Kepemimpinan	,518	,109	,465	4,761	,000

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Didasarkan tabel perolehan riset regresi linier berganda menyiratkan persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 2.987 - 0.02X_1 + 0.289X_2 + 0.518X_3 + e$. Dari persamaan model regresi ini, dapat diuraikan bahwa konstanta (α) berskor positif, yang menyiratkan jika ada dampak positif dari variabel pelatihan kerja (X1), budaya Kaizen (X2), dan gaya kepemimpinan (X3) terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi (B1) berskor negatif, mengindikasikan bahwa penurunan pada pelatihan kerja (X1) akan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan (Y), dengan praduga variabel budaya Kaizen (X2) dan gaya kepemimpinan (X3) permanen konstan. Sementara itu, koefisien regresi (B2) dan (B3) bernilai positif, menyiratkan jika peningkatan pada budaya Kaizen (X2) dan gaya kepemimpinan (X3) akan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan (Y), dengan praduga variabel pelatihan kerja (X1) dan gaya kepemimpinan (X3) atau budaya Kaizen (X2) tetap konstan.

Uji Hipotesis

Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	107,162	3	35,721	12,613	,000 ^b
Residual	223,729	79	2,832		
Total	330,892	82			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Budaya Kaizen, Gaya Kepemimpinan

Dari perolehan uji skor F ditemukan jika skor signifikan sebanyak $0,000 < 0,05$. Dengan demikian berdasarkan hipotesis (H1) yang diajukan dalam riset, variabel Pelatihan Kerja (X1), Budaya Kaizen (X2) dan Gaya Kepemimpinan (X3) secara bersamaan berdampak pada variabel Kinerja Karyawan (Y).

Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,987	3,353		,891	,376
Pelatihan Kerja	-,002	,065	-,003	-,028	,978
Budaya Kaizen	,289	,134	,212	2,165	,033
Gaya Kepemimpinan	,518	,109	,465	4,761	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Didasarkan tabel uji hipotesis t dapat diinterpretasikan sebagai berikut: untuk variabel Pelatihan Kerja (X1), nilai signifikannya sebanyak 0,978, yang lebih besar dari 0,05, menyiratkan bahwa pelatihan kerja tidak berdampak signifikan pada kinerja karyawan. Selanjutnya, variabel Budaya Kaizen (X2) berskor signifikansi 0,033, yang kurang dari 0,05, menyiratkan jika budaya Kaizen berdampak signifikan pada kinerja karyawan. Terakhir, variabel Gaya Kepemimpinan (X3) menyiratkan jika signifikansi 0,000, juga kurang dari 0,05, yang menyiratkan dampak signifikan pada kinerja karyawan. Dari penjelasan tersebut, bisa dihipotesiskan jika variabel Budaya Kaizen (X2) dan Gaya Kepemimpinan (X3) berdampak signifikan secara individu pada Kinerja Karyawan (Y), sedangkan Pelatihan Kerja (X1) tidak berdampak signifikan secara individu pada kinerja karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R square)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,569 ^a	,324	,298	1.68286

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Budya Kaizen, Pelatihan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Didasarkan tabel ditemukan jika *Adjusted R Square* sebanyak 0,298. Hal ini menyiratkan jika Kinerja Karyawan bisa diuraikan oleh variabel Pelatihan Kerja (X1) Budaya Kaizen (X2) dan Gaya Kepemimpinan (X3) memberi kontribusi sebanyak 29,8% dipaparkan oleh variabel-variabel lain diluar pola riset.

Implikasi Hasil Riset

Dampak pelatihan kerja, budaya kaizen, dan gaya kepemimpinan pada kinerja karyawan

Didasarkan hasil uji bersamaan menyiratkan jika dampak antara variabel pelatihan kerja, budaya kaizen, dan gaya kepemimpinan berdampak bersamaan signifikan pada kinerja karyawan pt. Plaza pangestu nusantara. Yang artinya dalam hasil pengujian variabel pelatihan kerja, budaya kaizen, dan gaya kepemimpinan sama-sama berdampak yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pt. Plaza pangestu nusantara. Karena dengan adanya hal tersebut dapat meningkatkan keterampilan karyawan, dapat menjaga perbaikan berkelanjutan dan dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik dapat membuat karyawan menjadi nyaman, serta dapat meningkatkan kepercayaan diri. Menurut fajar (2016) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, pelatihan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja.

Dampak Pelatihan Kerja Pada Kinerja Karyawan PT. Plaza Pangestu Nusantara

Pelatihan Kerja berdampak negatif dan tidak signifikan pada kinerja karyawan, hal ini menyiratkan jika dengan pelatihan kerja yang ditetapkan pada PT. Plaza Pangestu Nusantara seperti tujuan pelatihan, materi, metode yang digunakan, kualifikasi peserta, dan kualifikasi pelatih memberikan hasil yang negatif, karena banyak calon karyawan yang kurang pengetahuan tentang sub

pekerjaan., hal ini disebabkan oleh perbedaan usia yang bervariasi pada karyawan yang membuat karyawan memiliki daya pemahaman yang berbeda, sehingga terjadi kurang pemahaman tentang sub pekerjaan, dan mengakibatkan adanya karyawan yang keluar masuk perusahaan. Menurut Saragih (2020) Pelatihan kerja merupakan keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Riset ini mendukung dengan riset yang dijalankan oleh Pratama & Wismar'ain (2018). Menurut Santika (2019) menyiratkan jika pelatihan tidak berdampak pada kinerja. Meski demikian bukan berarti pelatihan tidak penting dalam sebuah organisasi dan perusahaan, mungkin secara langsung tidak berdampak, tetapi bisa saja secara tidak langsung berdampak.

Dampak Budaya Kaizen Pada Kinerja Karyawan PT. Plaza Pangestu Nusantara

Budaya *Kaizen* berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menyiratkan jika dengan budaya *kaizen* yang ditetapkan pada PT. Plaza Pangestu Nusantara seperti menerapkan konsep *Seiri* (Ringkas), konsep *Seiton* (Rapi), konsep *Seiso* (Bersih), konsep *Seiketsu* (Rawat), dan konsep *Shitsuke* (Rajin) dapat memberikan hasil yang positif, karena karyawan pada perusahaan dituntut untuk mampu menjalankan dan menjaga terhadap perbaikan berkelanjutan, contohnya karyawan mampu mengerjakan pembangunan rumah sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan dan tetap memperhatikan kualitas pembangunan, dari hal tersebut merupakan salah satu contoh yang menjadi kelebihan pada perusahaan, sehingga dapat menjadi daya tarik tersendiri terhadap calon pembeli rumah, selain itu hal ini dapat mengurangi permasalahan proses kerja yang tidak efisien atau masalah yang tidak dapat terselesaikan. Menurut Budi (2021) Budaya *Kaizen* cara berpikir untuk perbaikan dan kemajuan secara terus menerus dalam kehidupan seseorang, keluarga, masyarakat atau lingkungan pekerjaan. Penelitian ini mendukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Pebrianti dkk (2019). Dengan hasil bahwa Budaya *Kaizen* Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Afandi (2021) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan, kepribadian dan minat kerja, kejelasan dan penerimaan seseorang pekerja, tingkat motivasi pekerja, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan, disiplin kerja.

Dampak Gaya Kepemimpinan Pada Kinerja Karyawan PT. Plaza Pangestu Nusantara

Gaya Kepemimpinan berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan, hal ini menyiratkan jika dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan pada PT. Plaza Pangestu Nusantara yang memiliki kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, dan tanggung jawab dapat memberikan hasil yang positif, karena gaya kepemimpinan yang ada pada perusahaan ini menggunakan sistem kepemimpinan demokratis yang selalu mendukung dan membimbing untuk membantu karyawan dalam pekerjaan mereka ketika merasa kesulitan, seperti selalu memberikan informasi atau arahan berupa peraturan dan memberikan materi dengan jelas, selalu membangun hubungan yang positif antara pemimpin dengan karyawan, selalu memberikan motivasi setiap 2 minggu sekali saat evaluasi kinerja perusahaan, sehingga dari hal tersebut dapat meningkatkan kepercayaan diri dan kinerja pada karyawan. Menurut Zaharuddin (2021) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, sikap, dan perilaku para anggota organisasi bawahannya. Penelitian ini mendukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Kuddy (2014). Dengan hasil bahwa Gaya Kepemimpinan berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Menurut Kasmir (2019) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Simpulan Dan Saran

Simpulan

Dari pembahasan serta hasil studi yang telah pengkaji uraikan sebelumnya, dengan begitu pengkaji membuat kesimpulan menjadi:

- a. Ditemukan jika perolehan analisis pada variabel Pelatihan Kerja, Budaya Kaizen, dan Gaya Kepemimpinan berdampak secara bersamaan pada Kinerja Karyawan.
- b. Ditemukan jika perolehan analisis pada variabel Pelatihan Kerja tidak berdampak signifikan pada kinerja karyawan PT. Plazza Pangestu Nusantara.
- c. Ditemukan jika perolehan analisis pada variabel Budaya *Kaizen* berdampak signifikan pada kinerja karyawan PT. Plazza Pangestu Nusantara.
- d. Ditemukan jika perolehan pada variabel Gaya Kepemimpinan berdampak signifikan pada kinerja karyawan PT. Plazza Pangestu Nusantara.

Saran

a. Bagi pengkaji selanjutnya

Bagi pengkaji selanjutnya diharapkan dapat melakukan riset dengan menerapkan pengukuran lain dari luar pengukuran yang telah digunakan dalam riset ini, diharapkan dapat melakukan riset dengan perusahaan lain sehingga yang teridentifikasi lebih bervariasi dan gunakan metode yang lebih beragam, seperti mixed-methods (gabungan metode kuantitatif dan kualitatif) untuk mendapatkan pemahaman yang lebih dalam.

b. Bagi Perusahaan

Didasarkan hasil studi yang dilaksanakan, disarankan perusahaan untuk menjaga sumber daya manusianya yaitu dengan menjaga kualitas kinerja karyawan yang dimiliki oleh perusahaan, karena karyawan merupakan salah satu faktor utama jalannya perusahaan, dan kepada pihak pimpinan serta manajemen perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan dan memperbaiki berbagai permasalahan pada latar belakang penelitian ini yang menggunakan variabel pelatihan kerja, budaya kaizen, dan gaya kepemimpinan yang terjadi pada saat bekerja, Terutama pada variabel pelatihan kerja yang berdampak negatif karena bisa berdampak pada hasil kinerja karyawan, seperti membagi menjadi beberapa kelompok berdasarkan jenis usia, sehingga karyawan dapat menerima materi dengan jelas sesuai dengan daya pemahaman masing-masing.

Referensi

- Abdullah, P. M. (2015). Metodologi Penelitian Kuantitatif. In Aswaja Pressindo(1st ed.).
- Adhari, I. Z. (2020). Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja. Pasuruan: Qiara Media.
- Andiwilaga, (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja. Rosda Karya.
- Ayudita, F., Dahidi, A., Sudjianto (2018). Analisis Penerapan Budaya Kaizen Pada Perusahaan Jepang di PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia, Edujapan, Vol. 2, No. 1
- Budi, N. P. N. (2021). Perbaikan Sistem Kerja Produksi Handle DiUd Cantenan (Doctoral dissertation, Universitas Atma Jaya Yogyakarta)
- Faruk et al. (2020). Pengaruh Budaya Kaizen dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Banjar, Universitas Galuh, Vol. 2, No. 1
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23 (VIII). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A., Y.. (2016). Pemahaman manajemen sumberdaya manusia,Yogyakarta: Center for Academic Publishing Serve

- Ichsan, R. N., & Nasution, L. (2021). sosialisasi pelatihan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan di pdam tirtanadi cabang padang bulan medan. *amaliah: jurnal pengabdian kepada masyarakat*, 5(1), 48-53
- J.S Sihotang. (2021). Pengaruh Budaya Kaizen dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai KPPN di Sumatera Barat, *Universitas Galuh*, Vol. 5, No. 1
- Kuddy, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua, *Jurnal ekonomi dan bisnis universitas cendrawasih*, Vol 1, No 2
- Marliani, R. (2015). *Psikologi Industri & Organisasi*, Pusaka Setia, Jakarta
- MUTHOLIB, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja. *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 2(3), 222-236.
- Nurwibowo, Fajar. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Graha Optimasi Triasindo Yogyakarta). Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta Diterbitkan.
- Permana, H., R. (2021). Pengaruh Budaya Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Internal dan Disiplin Kerja, *Universitas Gajayana Malang*, Vol. 1, No. 4
- Putri (2019): Sumber daya Manusia "Putri, W. A., & Frianto, A. (2019). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Motivasi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Barata Indonesia(Persero) Gresik). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 110.
- Rachmawati, I. K. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Andi. Yogyakarta.
- Robbins, S. P. 2003. *Perilaku Organisasi*. (terjemahan). Buku 1. Edisi Indonesia.jakarta :PT. Gramedia.
- Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Penerbit Gaya Media.
- Winna, dkk (2019) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat, *Universitas Bina Sarana Informatika*, Vol. 17 No. 1.
- Pebrianti, T., Deni, M., & Kuntoro, F. (2019). Pengaruh Budaya Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan PT MPM Insurance Cabang Palembang. *Jurnal EKOBIS (kajian Ekonomidan Bisnis)*, 2(2), 62-77.
- Pratama, Y. F., & Wismar'ain, D. (2018). Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadapkinerja karyawan. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*,1(1), 37-48.
- Putri (2020) Kajian Pelaksanaan Perbaikan Berkelanjutan Filosofi Kaizen pada Proyek Konstruksi di Indonesia, *Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta*.
- Safitri, D. E. (2019) Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Dimensi* Vol. 8, No. 2
- Santika, L. G. (2019). Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Untuk Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik)*, 10(1), 77–92. <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v10i1.1883>
- Saragih, N. N., Syahputri, Y., & Pribadi, T. (2020). Pengaruh Jaminan Sosial Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawanbpr Karya Murni Menteng Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)*, 1(2).
- Sari, I. P., & Mulyanto, A. (2019). Penerapan Total Quality Management Pada Perencanaan Kaizen Kualitas Plating Di PT Surteckariya Indonesia Dengan Metode Fishbone Berbasis Android. *Jurnal Informatika SIMANTIK*, 4(2), 1-9.
- Sugiyono (2019) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta."
- Vanessa (2022) Pengaruh Budaya Kaizen terhadap Loyalitas Karyawan dengan Lingkungan Kerja sebagai variabel kontrol di PT. Bangun Minanga Lestari, Manado, STIE
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta Edisi*, April, Hlm 91–96

- Yulianti, I. (2020). Analisis Penerapan Budaya Kaizen Pada Kinerja Sumber Daya Insani (SDI)(Studi Kasus Pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Pembantu Syariah Multatuli)(Doctoral dissertation)
- Zaharuddin, dkk. (2021). Gaya Kepemimpinan & Kinerja Organisasi. Pekalongan: PT. Nasya. Expanding Management.

Ahnaf Kafi Aufa Nadhif *) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Afi Rachmat Slamet **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Ahmad Subhan Mahardani ***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma