

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Setelah analisis data dan diskusi panjang dalam pembahasan mengenai hasil penelitian “Pengaruh Budaya Kerja *Kaizen* dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Musashi *Autopart* Indonesia”, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Analisis deskriptif membuktikan budaya *Kaizen* ada pada kategori tinggi. Hal ini dapat diartikan sebagai keberhasilan PT. Musashi *Autopart* Indonesia dalam mengimplementasikan Budaya Kerja *Kaizen* pada karyawan. Variabel kedua penelitian yakni motivasi kerja berada pada kategori tinggi. Artinya, karyawan dalam PT. Musashi *Autopart* Indonesia memiliki motivasi kerja yang baik. Begitupun dengan variabel ketiga penelitian yakni kinerja karyawan juga ada dalam interval kategori tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Musashi *Autopart* Indonesia memiliki luaran kinerja yang baik bagi perusahaan.
2. Berdasarkan teknik pengkajian analisis verifikatif dan hipotesis, dinyatakan bahwa budaya kerja *Kaizen* dapat berpengaruh signifikan dalam hubungan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Musashi *Autopart* Indonesia.
3. Berdasarkan pengkajian verifikatif dan hipotesis, Motivasi Kerja terbukti berpengaruh signifikan dalam hubungan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Musashi *Autopart* Indonesia
4. Berdasarkan hasil penelitian analisis verifikatif dan hipotesis, terungkap pengetahuan baru mengenai budaya kerja *Kaizen* dan motivasi kerja memiliki nilai pengaruh yang simultan dalam hubungan positif terhadap kinerja karyawan PT. Musashi *Autopart* Indonesia.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan antara lain sebagai berikut:

1. Fakto yang mempengaruhi kinerja karyawan yang dibuktikan penelitian ini terbatas hanya pada dua variabel yaitu budaya kerja *kaizen* dan motivasi kerja, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Penelitian ini hanya meneliti pengaruh budaya *kaizen* dengan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi *spare part* di PT Musashi *Autoparts* Indonesia, tidak termasuk bagian lain dari PT tersebut.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan dan simpulan yang diperoleh, maka terdapat beberapa saran yang penulis sampaikan antara lain:

1. Bagi Manajer atau pengelola PT diharapkan dapat terus konsisten menjalankan budaya kerja *kaizen* dan membuat nilai-nilai kebijakan yang diharapkan karyawan, terutama perbaikan dalam aspek kedisiplinan kerja dengan tujuan agar terbuka nilai motivasi karyawan dapat bekerja bekerja lebih giat dan maksimal, sehingga target yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai.
2. Berkenaaan dengan motivasi kerja karyawan, Manajer atau pengelola PT diharapkan untuk terus memperhatikan kembali kebijakan dan administasi agar lebih mudah dimengerti oleh karyawan sebagai pelaku aktif pekerjaan lapangan sehingga tidak ada kesalahpahaman yang dapat menjadi fatal, serta untuk terus mempertahankan konsistensi fasilitas kondisi kerja yang kondusif, misalnya keberadaan regulasi komunikasi efektif dari karyawan ke atasan; atasan ke karyawan; hingga pada sesama karyawan, dan konsistensi pengembangan potensi individu, misalnya, dengan memperbanyak frekuensi pelatihan bagi karyawan sebagai bentuk investasi jangka panjang bagi karyawan yang sejalan dengan budaya *kaizen*.
3. Selanjutnya, demi mempertahankan kinerja kerja yang dapat membantu pengembangan perusahaan. Manajerial PT dapat melakukan evaluasi terhadap

pemahaman karyawan terhadap target perusahaan, serta berbagai hal bersifat administratif misalnya dengan melakukan *mentoring* atau pelatihan.

4. Peningkatan pengaruh individual dari tiap variabel baik itu budaya kerja *kaizen* pada kinerja atau motivasi kerja kepada kinerja karyawan, dapat dilakukan dengan kegiatan awal asesmen lebih lanjut untuk dapat mengetahui kebutuhan karyawan, misalnya dengan membiasakan untuk menampung kritik dan saran dari karyawan baik terkait lingkungan kerja, balas jasa, fasilitas dan pengembangan diri.
5. Selanjutnya, untuk dapat meningkatkan pengaruh simultan budaya kerja *kaizen* bersama dengan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, adalah dengan aktif mensosialisasikan mengenai kebijakan dan administrasi yang dimiliki perusahaan, termasuk di dalamnya berkaitan dengan target, imbalan dan hukuman, serta terkait hal-hal berkaitan dengan fasilitas pengembangan diri karyawan, misalnya keberadaan pelatihan. Sehingga diharapkan karyawan memiliki persepsi yang positif terhadap perusahaan.



