

**PENGARUH BUDAYA KAIZEN
DAN PENGEMBANGAN SDM TERHADAP PENINGKATAN
PRESTASI KERJA DI PT. JALUR NUGRAHA EKAKURIR (JNE)
MAYOR RUSLAN PALEMBANG**



**Diajukan Oleh :
Rika Damaiyanti
NPM. 1701110510.P**


**UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI
MANAJEMEN
2020**


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Rika Damaiyanti
Nomor Pokok/Nim : 1701110510.P
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S1)
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Kaizen dan Pengembangan SDM Terhadap
Peningkatan Prestasi Kerja di PT.Jalur Nugraha Ekakurir (JNE)
Mayor Ruslan Palembang.

Pembimbing Skripsi :

Tanggal..... 17 Oktober 2020Pembimbing I :  Amrillah Azrin, SE., MM
NIDN : 0203026201

Tanggal..... 17 Oktober 2020Pembimbing II :  Herman Efrizal, SE., MM
NIDN : 0202066602

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi UTP,



Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si., Ak.CA., CSRS

NIDN : 0205026401



MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

"Life is once so death is, it means that use your time with being positive as always"

(Rika Damaiyanti, A.Md)

Kupersembahkan untuk :

- 1. Suamiku yang selalu mendukungku dan menyayangiku*
- 2. Kedua orang tua dan saudaraku yang terkasih*
- 3. Segenap Dosen Tridinanti yang ku hormati*
- 4. Teman-teman seperjuangan di Universitas Tridinanti*
- 5. Almamater Kebanggaanku*


PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Nama : Rika Damaiyanti
Nomor Pokok/NIM : 1701110510.P
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya *Kaizen* dan Pengembangan SDM Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja di PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Mayor Ruslan Palembang.

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa seluruh data, informasi, interpretasi, pembahasan dan kesimpulan yang disajikan dalam skripsi ini kecuali yang disebutkan sumbernya adalah merupakan hasil dari pengamatan, penelitian, serta pemikiran saya dengan pengarahan pembimbing yang ditetapkan dan tidak ada hasil penjiplakan karya orang lain.

Apabila di kemudian hari ditemukan adanya bukti ketidakbenaran dalam pernyataan di atas, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, September 2020



Rika Damaiyanti
NIM.1701110510.P

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah yang telah memberikan rahmat, taufik, dan hidayahnya, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW. Keluarga dan bara sahabat serta kaum muslimin yang telah berjihad meletakkan sendi-sendi dasar agama Islam sebagai petunjuk dan pedoman bagi hidup manusia di muka bumi ini. Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian syarat-syarat guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.

Penulis menyadari dalam menyelesaikan skripsi ini banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak. Bantuan tersebut telah meringankan beban penulis sehingga terselesaikannya skripsi yang berjudul “Pengaruh Budaya *Kaizen* dan Pengembangan SDM Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja di PT.Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Mayor Ruslan Palembang. Untuk itu diucapkan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Rektor Universitas Tridianti Palembang Ibu Dr.Ir.Hj.Nyimas Manisah, M.P yang telah memberikan izin dan kesempatan kepada saya untuk menimba ilmu di Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy.Mikial, S.E, M.SI,Ak,CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang beserta Staff pemimpin lainnya, para dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi yang telah memberikan yang terbaik berupa pelayanan, perhatian, pengarahan dan bimbingan selama duduk dibangku kuliah sampai masa akhir perkuliahan.

3. Bapak Amrillah Azrin, S.E, M.M dan Bapak Herman Efrizal, S.E, M.M selaku pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga, dan pemikirannya dalam menyelesaikan penelitian ini.
4. Kepala Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang, Ibu Mariyam Zanariah, SE.M.M dan Wakilnya Ibu Lusiana Nargis, S.E, M.Si yang tidak henti-hentinya memberikan masukan serta motivasi untuk mendorong menyelesaikan skripsi ini.
5. Terima kasih kepada karyawan PT.Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Mayor Ruslan Palembang yang telah banyak membantu serta berkerjasama dalam menyelesaikan penelitian ini.
6. Terima kasih kepada suamiku tercinta, Abdul Rasyid Afathony yang selalu memberikan dukungan dan motivasi nya untuk bisa menyelesaikan penelitian ini.
7. Terima kasih kepada kedua orangtuaku Ibu dan Ayah, serta saudara-saudaraku yang telah memberikan semangat, doa, dan motivasi dan dorongan baik moril maupun materil.
8. Terima kasih kepada teman-teman angkatan 2017 prodi Manajemen Univ.Tridinanti yang telah menjadi teman seperjuangan untuk menyelesaikan penelitian ini.
9. Kepada semua pihak yang telah berpartisipasi dalam penyusunan penelitian ini, mudah-mudahan segala amal dan kebaikan yang bersangkutan diterima dan dapat bernilai ibadah di sisi Allah swt.Aamiin.

Peneliti menyadari dalam penelitian ini masih terdapat berbagai kekurangan, baik dalam tulisan maupun hasil penelitian yang tertuang di dalamnya. Untuk itu dengan segala kerendahan hati peneliti menerima kritikan dan masukan dari berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhirul kalam, kepada Allah swt juga kita berserah diri dan semoga tulisan ini bermanfaat bagi kita semua.

Palembang, September 2020

Penulis



Rika Damaiyanti
NIM.1701110510.P

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	I
HALAMAN PERSETUJUAN	II
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	III
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	IV
KATA PENGANTAR.....	V
DAFTAR ISI	VII
DAFTAR TABEL	XI
DAFTAR GAMBAR.....	XII
ABSTRAK.....	XIII
RIWAYAT HIDUP	XIV
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.5 Sistematika Penulisan.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Budaya Kerja <i>Kaizen</i>	11
2.1.1. Pengertian Budaya Kerja	11
2.1.1.1. Jenis-Jenis Budaya Kerja.....	12
2.1.1.2. Pengertian <i>Kaizen</i>	13
2.1.2. Prinsip Budaya <i>Kaizen</i>	20
2.1.3. Konsep Budaya <i>Kaizen</i>	24
2.1.4. Sistem Utama <i>Kaizen</i>	32
2.1.5. Dimensi dan Indikator Budaya <i>Kaizen</i>	34
2.1.6. Hubungan Budaya <i>Kaizen</i> terhadap Peningkatan Prestasi Kerja	36

2.2. Pengembangan SDM.....	37
2.2.1. Pengertian Pengembangan SDM.....	37
2.2.2. Tujuan Pengembangan SDM	39
2.2.3. Prinsip-Prinsip Pengembangan SDM	42
2.2.4. Indikator Pengembangan SDM	45
2.3. Prestasi Kerja	46
2.3.1. Pengertian Prestasi Kerja	46
2.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	47
2.3.3. Tujuan dan Kegunaan Prestasi Kerja Pegawai.....	49
2.3.4. Indikator Prestasi Kerja	51
2.3.5. Hubungan Budaya <i>Kaizen</i> dan Pengembangan SDM terhadap Peningkatan Prestasi Kerja.....	52
2.4. Penelitian Terdahulu	53
2.5. Kerangka Berpikir	55
2.6. Hipotesis Penelitian	56

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Tempat penelitian.....	56
3.1.1. Tempat Penelitian.....	58
3.1.2. Waktu Penelitian	58
3.2. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	58
3.2.1. Sumber Data.....	58
3.2.2. Teknik Pengumpulan Data.....	58
3.3. Populasi dan Sampel	60
3.3.1. Populasi.....	60
3.3.2. Sampel	61
3.4. Rancangan Penelitian	62
3.5. Variabel dan Definisi Operasional	62
3.5.1. Variabel Penelitian	62
3.5.2. Definisi Operasional	63
3.6. Instrumen Penelitian.....	65

3.7. Uji Instrument	66
3.8. Teknik Analisis	68
3.8.1. Regresi Linerar Berganda	68
3.8.2. Analisis Korelasi Ganda	69
3.8.3. Analisis Koefisien Determinasi.....	70
3.9. Uji Hipotesis	71
3.9.1. Uji Signifikasi (Uji t).....	71
3.9.2. Uji Simultan (Uji F).....	73

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian	75
4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan	75
4.1.2. Struktur Organisasi PT.JNE Mayor Ruslan Palembang	77
4.1.3. Pembagian Tugas	79
4.1.4. Visi dan Misi PT.JNE Mayor Ruslan Palembang	81
4.2. Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	81
4.2.1. Uji Validitas	81
4.2.2. Uji Realibilitas.....	84
4.2.3. Teknik Analisis	85
4.2.3.1. Analisis Regresi Linear Berganda.....	85
4.2.3.2. Analisis Korelasi Ganda (R).....	86
4.2.3.3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	88
4.2.4. Uji Hipotesis.....	89
4.2.4.1. Uji Signifikasi (Uji t).....	89
4.2.4.2. Uji Simultan (Uji f)	91
4.3. Implementasi Hasil Penelitian	94

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan 99

5.2. Saran..... 101

DAFTAR PUSTAKA..... 103

LAMPIRAN 104

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Penghargaan PT.JNE	6
Tabel 3.1. Jumlah Karyawan PT.JNE	61
Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel.....	64
Tabel 3.3. Interpretasi Nilai	70
Tabel 4.1. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya <i>Kaizen</i> (X1)	82
Tabel 4.2. Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan SDM (X2)	83
Tabel 4.3. Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja (Y)	83
Tabel 4.4. Uji Realibilitas	84
Tabel 4.5. Hasil Analisis Korelasi Berganda	87
Tabel 4.6. Hasil Analisis Korelasi Berganda	88
Tabel 4.7. Hasil Uji Parsial (Uji t)	89
Tabel 4.8. Hasil Uji F.....	92

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Pembentukan Budaya Kerja	12
Gambar 2.2. Siklus PDCA	31
Gambar 2.3. Bagan Kerangka Berpikir.....	56
Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT.JNE Mayor Ruslan Palembang	78
Gambar 4.2. Kantor JNE Sebelum Renovasi	95
Gambar 4.3. Kantor JNE Setelah Renovasi	95

ABSTRAK

Rika Damaiyanti, “Pengaruh Budaya *Kaizen* dan Pengembangan SDM Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja di PT.Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Mayor Ruslan Palembang dibawah bimbingan Bapak Amrillah Azri, S.E, M.M dan Bapak Herman Efrizal, S.E,M.M.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya *Kaizen* dan Pengembangan SDM Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja di PT.Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Mayor Ruslan Palembang, variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Budaya *Kaizen* (X_1), dan Pengembangan SDM (X_2) dan Prestasi Kerja (Y). Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan divisi di PT.Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) yang berlokasi di Mayor Ruslan dan berjumlah sebanyak 45 responden.

Dari hasil penelitian menggunakan Regresi Linear Berganda menunjukkan bahwa besarnya pengaruh Budaya *Kaizen* dan Pengembangan SDM terhadap Peningkatan Prestasi Kerja yaitu $Y = 8,519 + 0,347 X_1 + 0,256 X_2 + e$. Secara simultan atau bersama-sama ada pengaruh Budaya *Kaizen* (X_1) dan Pengembangan SDM (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y) hal ini dapat di lihat dari uji F (ANOVA) apabila dilihat dari nilai signifikasinya sebesar $t_{sig} = 0,000$ yang berarti lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Hasil uji t signifikan mempengaruhi variabel X_1 (Budaya *Kaizen*) terhadap Prestasi Kerja diperoleh nilai $t_{hitung} 5,292 > t_{tabel} 2,01808$ dengan nilai signifikansi sebesar $t_{sig} = 0,000$ yang berarti lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Bahwa lingkungan (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y) pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Mayor Ruslan Palembang. Hasil uji t Signifikansi pengaruh variabel X_2 (Pengembangan SDM) terhadap Prestasi Kerja diperoleh nilai $t_{hitung} 2,968 < t_{tabel} 2,01808$ dengan nilai signifikansi sebesar $t_{sig} = 0,005$ yang berarti lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$. Bahwa Pengembangan SDM (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y) pada PT.Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Mayor Ruslan Palembang.

Kata Kunci : *Budaya Kaizen, Pengembangan SDM, dan Prestasi Kerja*

RIWAYAT HIDUP

Rika Damaiyanti, dilahirkan di Palembang, pada tanggal 29 Agustus 1995 dari Ayah H.Asri Matni,SH dan Ibu Hj.Rosna, SH,MH. Anak ke 4 dari 4 bersaudara. Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2007. Sekolah menengah pertama diselesaikan tahun 2010. Sekolah menengah atas diselesaikan pada tahun 2013. Melanjutkan pendidikan Diploma pada tahun 2013 di Politeknik Negeri Sriwijaya jurusan Bahasa Inggris dan berhasil diselesaikan pada tahun 2016. Kemudian, setelah berhasil di terima berkerja pada tahun 2017, memutuskan untuk melanjutkan kuliah kembali ke program Studi Strata 1 Jurusan Manajemen di Universitas Tridinanti Palembang. Sekarang berkerja sebagai karyawan swasta di PT.Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Mayor Ruslan Palembang.

Palembang, September 2020

Penulis,



Rika Damaiyanti
NIM.1701110510.P

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat dominan dalam kegiatan perusahaan, dikarenakan potensi yang ada pada setiap individu karyawan memiliki kemampuan untuk bisa menstabilkan produktivitas kerja yang mana sumber daya manusia tersebut diartikan sebagai bagian dari individu yang tersistem dan dapat membentuk suatu organisasi. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat tergantung pada kemampuan SDM atau karyawannya, maka dari itu perusahaan dianjurkan dapat mengoptimalkan kinerja karyawan, yang mana pengoptimalan tersebut bisa dilakukan oleh manajemen perusahaan melalui pengembangan sumber daya manusia.

Secara garis besar yang telah dikemukakan oleh para ahli, pengembangan sumber daya manusia (SDM) adalah proses persiapan individu untuk memikul tanggung jawab yg berbeda atau lebih tinggi dalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan mengarah pada kesempatan belajar yang di desain guna membantu pengembangan para perkerja. Dalam konteks SDM pengembangan dipandang sebagai peningkatan kualitas, melalui program pelatihan dan pendidikan.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan *developmental practice* (latihan pengembangan) yang membutuhkan kolaborasi dengan program-program

manajemen sumber daya manusia, dimana apabila pengembangan tersebut diiringi dengan pengetahuan dan penerapannya maka keterampilan, kecakapan, serta sikap karyawan bisa dikembangkan kearah yang lebih optimal guna keberlangsungan perusahaan itu sendiri.

Salah satu langkah untuk melakukan pengembangan sumber daya manusia ialah menerapkan budaya organisasi atau budaya kerja yang benar. Budaya kerja merupakan suatu budaya yang tidak dapat dipisahkan dengan kinerja (performance) SDM, makin kuat budaya organisasi tersebut maka makin kuat pula dorongan untuk berprestasi dan hal tersebut pastinya menjadi faktor adanya peningkatan prestasi kerja karyawan.

Penerapan budaya organisasi merupakan suatu cara berpikir dengan melakukan sesuatu yang akan menjadi tradisi, dimana tradisi ini akan dianut bersama oleh semua anggota organisasi, dan para anggota harus mempelajari atau paling sedikit menerimanya sebagian agar mereka diterima sebagai bagian dari organisasi. Ada tiga hal yang menjadi ciri-ciri dari budaya organisasi, yaitu : (1) dipelajari, (2) dimiliki bersama, dan (3) diwariskan dari generasi ke generasi.

Budaya organisasi atau budaya kerja dapat membantu perusahaan untuk bisa meningkatkan kinerja karyawan, karena dapat menciptakan motivasi yang luar biasa bagi karyawan untuk memberika kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh manajemen perusahaan. Semakin disadari bahwa karyawan menjadi sumber daya terpenting dalam suatu

perusahaan, sehingga kinerja karyawan sangat menentukan peningkatan prestasi kerja serta pencapaian perusahaan itu sendiri.

Kaizen atau perbaikan secara berkelanjutan ialah proses secara terus menerus untuk selalu meningkatkan mutu dan produktifitas. Konsep *kaizen* berorientasi pada proses untuk selalu fokus pada upaya perbaikan secara terus menerus. *Kaizen* bukanlah konsep baru, konsep ini pertama kali diperkenalkan pada akhir tahun 1950-an dan pada awal tahun 1960-an oleh para ahli seperti W.E Deming dan J.M Juran.

Penulis *kaizen* pertama kali menyatakan keyakinanya bahwa, sebenarnya *Kaizen* tidak hanya berlaku di Jepang, karena pada dasarnya setiap individu maupun organisasi di Negara manapun pasti menginginkan untuk menjadi yang terbaik. Maka dari itu perbaikan dan penyempurnaan setiap saat selalu diperlukan, hal ini berdasarkan arti dari *Kaizen* itu sendiri yaitu perbaikan dan penyempurnaan secara terus menerus dan berkesinambungan. Elemen inti dari *Kaizen* adalah kemampuan untuk berubah, maju, dan memprioritaskan kualitas, selalu memberikan upaya yang konsisten, keterlibatan seluruh pegawai, dan komunikasi. Kedisiplinan dan kerjasama tim adalah yang utama dalam meningkatkan moral pekerja untuk menjalankan siklus mutu *Kaizen*.

Kinerja (Prestasi Kerja) karyawan merupakan hasil yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau instansi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Prestasi kerja karyawan yang optimal dapat terlihat baik dari kualitas

maupun kuantitas, dan yang sangat diperlukan untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan tersebut ialah diperlukannya dukungan dari beberapa faktor, diantaranya ialah penerapan budaya kerja. Dan dalam hal ini, penerapan budaya kerja yang tepat adalah budaya kerja *Kaizen* yang memiliki konsep utama PDCA (Plan-Do-Check-Action), 3M (Muda-Mura-Muri), 5S (Seiri-Seiton-Seiso-Sheiketsu-Shitsuke), dan standarisasi Kaizen. Yang mana semua konsep utama ini akan dibahas oleh penulis di tinjauan pustaka.

Peningkatan prestasi kerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

PT. Jalur Nugraha Eka Kurir (JNE) Palembang adalah salah satu cabang perusahaan PT.JNE yang pusat perusahaannya berlokasi di Jakarta. Merupakan salah satu perusahaan swasta Nasional di Indonesia yang bergerak di bidang jasa pengiriman dan logistic dengan jam keberangkatan dan pengiriman yang cukup ketat dan dikejar deadline ketepatan waktu suatu pengiriman. PT. JNE selalu berusaha meningkatkan sumber daya manusianya. Untuk itu kualitas karyawan dan segala keperluan yang mendukung kelancaran pekerjaan dan lingkungan kerja harus terus ditingkatkan, dengan salah satu langka yang dilakukannya ialah

dengan diterapkan budaya kerja *Kaizen* dan dilakukannya pengembangan sumber daya manusia untuk karyawan perusahaan.

Penerapan budaya *Kaizen* dilingkungan wilayah kerja PT. JNE Palembang diawali dengan proses adaptasi yang dimulai dengan penerapan beberapa konsep yang bisa diaplikasikan terlebih dahulu di SOP kerja karyawan. Penerapan ini dilakukan guna mencapai deadline ketepatan waktu suatu pengiriman, meminimalisir kesalahan dalam pengiriman, memperbaiki aluran produksi, serta menghindari pemborosan bahan baku yg digunakan untuk melindungi paket yang akan dikirimkan kepada pelanggan.

Dalam penerapannya, PT. JNE melewati beberapa proses sehingga perusahaan bisa mencakup seluruh lini konsep budaya kerja *Kaizen*, yang mana telah diketahui oleh penulis jika PT. JNE dalam aktivitasnya telah menganut sebagian konsepnya yaitu konsep 5S. Hal ini terlihat dari kebersihan dan kerapian ditempat kerja perusahaan serta kesigapan yang diiringi ketepatan waktu dalam suatu pengiriman. Dan dari penerapan budaya tersebut lah, PT.JNE telah mendapatkan banyak penghargaan atas kesungguhannya dalam menerapkan proses memperbaiki manajemen secara terus-menerus, dan beberapa penghargaan tersebut dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel. 1.1
Tabel Penghargaan PT.JNE

No	Penghargaan	Tahun	Penyelenggara
1	The Most Intelligent CIO, VP of ICT JNE, Bapak Arief Rahardjo	2020	Icio Awards
2	1st Millennial's Choice in Courier Services Category	2019	Warta Ekonomi
3	Indonesia Top Digital Public Relation Award 2019	2019	Tri Raharjo, Founder & Chairman Tras N Co Research
4	CSR Award 2019 kategori Pemberdayaan Ekonomi	2019	Sindo Media
5	Indonesia Top Digital Public Relation Award 2018	2018	Tri Raharjo, Founder & Chairman Tras N Co Research
6	Indonesia WOW Brand 2018 category Courier Service	2018	Markplus.Inc
7	Contact Center Service Excellence Award (CCSEA)	2017	Service Excellence Magazine

(Sumber : <https://www.jne.co.id/id/perusahaan/penghargaan>)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat jika setiap tahunnya PT.Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) selalu mendapatkan penghargaan yang membanggakan bagi perusahaannya dan hal tersebut dapat menjadi tolak ukur bagi perusahaan jika usaha manajemen untuk memperbaiki sistem kerja perusahaan dengan penerapan budaya kerja adalah tindakan yang tepat.

Oleh karena itu, berdasarkan uraian diatas, penulis merasa perlu menganalisis pengaruh budaya *Kaizen* yang dilakukan oleh perusahaan guna mengetahui seberapa jauh efektifitas yang dirasakan oleh manajemen perusahaan dalam menumbuhkan pengembangan SDM guna menciptakan standar kerja yang maksimal serta efisien sehingga terciptanya peningkatan prestasi kerja karyawan. Dan dalam hal ini, maka penulis memutuskan untuk melakukan penelitian

mengenai “**Pengaruh Budaya Kaizen dan Pengembangan SDM terhadap Peningkatan Prestasi kerja di PT.Jalur Nugraha Eka Kurir (JNE) Mayor Ruslan Palembang**”.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut;

1. Adakah pengaruh budaya *kaizen* terhadap peningkatan prestasi kerja di PT. JNE Palembang secara parsial?
2. Adakah pengaruh pengembangan SDM terhadap peningkatan prestasi di PT JNE Palembang secara parsial?
3. Adakah pengaruh budaya *kaizen* dan pengembangan SDM terhadap peningkatan prestasi kerja di PT JNE Palembang secara simultan?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui dan menganalisis adakah pengaruh budaya *kaizen* terhadap peningkatan prestasi kerja di PT.JNE Palembang secara parsial
2. Mengetahui dan menganalisis adakah pengaruh dari pengembangan SDM terhadap peningkatan prestasi di PT. JNE Palembang secara parsial.

3. Mengetahui dan menganalisis adakah pengaruh dari budaya *kaizen* dan pengembangan SDM di PT.JNE Palembang secara simultan.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

- a. Bagi Peneliti

Dapat menambah dan memperluas ilmu pengetahuan khususnya mengenai budaya *kaizen* terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan.

- b. Bagi Akademik

Untuk memenuhi salah satu persyaratan akademis dalam rangka menempuh ujian akhir Strata I Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang

- c. Bagi Perusahaan

Dapat menambah dan memperluas informasi mengenai budaya *kaizen* terhadap peningkatan prestasi kerja di PT.JNE Palembang serta menjadi dasar evaluasi perusahaan menentukan keefektifitasan budaya kerja yang diterapkan di manajemen perusahaannya.

1.5. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan proposal ini disusun dalam tiga bab. Terdiri dari sub-sub bab yang memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian, maka proposal ini disusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang, permasalahan, perumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini menguraikan tentang teori-teori yang digunakan sebagai landasan teori untuk melakukan analisis terhadap permasalahan yang akan dibahas dalam proposal ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang populasi dan sampel yang digunakan dalam, data yang digunakan, metode pengumpulan data, dan regresi linear berganda yang digunakan sebagai alat untuk membahas permasalahan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis secara keseluruhan memuat penjelasan tentang Gambaran umum perusahaan, pembahasan mengenai hasil penelitian dari peneliti juga menganalisis permasalahan yang dihadapi oleh PT.Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Mayor Ruslan Palembang.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini merupakan bagian akhir dari penulisan skripsi dimana didalamnya berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan serta saran-saran untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu, Mangkunegara.2002.*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya: Bandung.
- Arikunto, Suhasimi.2006.*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineke Cipta. Jakarta
- Ekonomi,Fakultas.2014.*Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir*. Universitas Tridinanti.Palembang
- Ghozali, Imam.2009.*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Undip.
- Hasibuan, Malayu S.P.2007.*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT.Bumi Aksa. Bandung
- Imai, Masaaki, 2008. *Kunci Sukses Jepang Dalam Persaingan*. PPM. Jakarta
- P, Wellington. 1998. *Kaizen: Budaya Organisasi Perusahaan*.
- Soeprihanto.2009.*Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. PT.Pustaka LP3ES Indonesia. Yogyakarta
- Sugiyono.2011.*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.Bandung.
- Sutrisno, Edi.2010.*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi Pertama Cetakan Pertama. Penerbit Kencana. Jakarta
- Umar, Husein.2010.*Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan: Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*. Rajawali Pers. Jakarta.