

PENGARUH SISTEM ONE PIECE FLOW DAN BUDAYA KAIZEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT YAMAHA MUSIC MFG INDONESIA

Dina Dwi Safitri¹, Joni Haryanto²

Fakultas Ilmu Administrasi, Program Studi Administrasi Bisnis, Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, DKI Jakarta, Indonesia

Email : dinadwisafitri@gmail.com

Abstract.

In the current digital era, employee performance preferences for ease and comfort when carrying out the production process have increased significantly, PT Yamaha Music Manufacturing Indonesia (YMMI) uses the One Piece Flow System and Kaizen Culture to make the production process easier for employees. This research aims to determine the influence of the One Piece Flow System and Kaizen Culture on the performance of PT YMMI employees. The research adopts a quantitative approach using survei methods. The sample includes 100 respondents who are employees of PT YMMI. Data analysis utilizes multiple linear regression. The research result show that the One Piece Flow System (X1) partially has a positive and significant impact of 23,8% on Employee Performance (Y) at PT Yamaha Music Manufacturing Indonesia. Partially, Kaizen Culture (X2) has a 34,1% positive and significant impact on Employee Performance (Y) at PT Yamaha Music Manufacturing Indonesia. Together the One Piece Flow System (X1) and Kaizen Culture (X2) have a positive and significant effect on PT Yamaha Music Manufacturing Indonesia's Employee Performance (Y) by 36,7% and remaining 63,3% is influenced by other variables that are not researched.

Keywords: One Piece Flow System, Kaizen Culture, Employee Performance

Cronicle of Article:Received (00,00,2024); Revised (00,00,2024); and Published (00,00,2024).

©2024 Jurnal Administrasi Bisnis & Entrepreneurship, Program Studi Adminitrasi Bisnis Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI

Profile and corresponding author): Dina Dwi Safitri adalah Mahasiswi Program Studi Administrasi Bisnis, Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI. Jl. Pangkalan Asem Raya No. 55 Cempaka Putih Kota Jakarta Pusat 10530. *Corresponding Author:* dinadwisafitri@gmail.com

How to cite this article : Haryanto, Joni, Safitri, Dina Dwi (2024)'Pengaruh Sistem One Piece Flow dan Budaya Kaizen terhadap Kinerja Karyawan PT Yamaha Music Mfg Indonesia', *Adbispreneur*, 4(5), pp. 477–486.

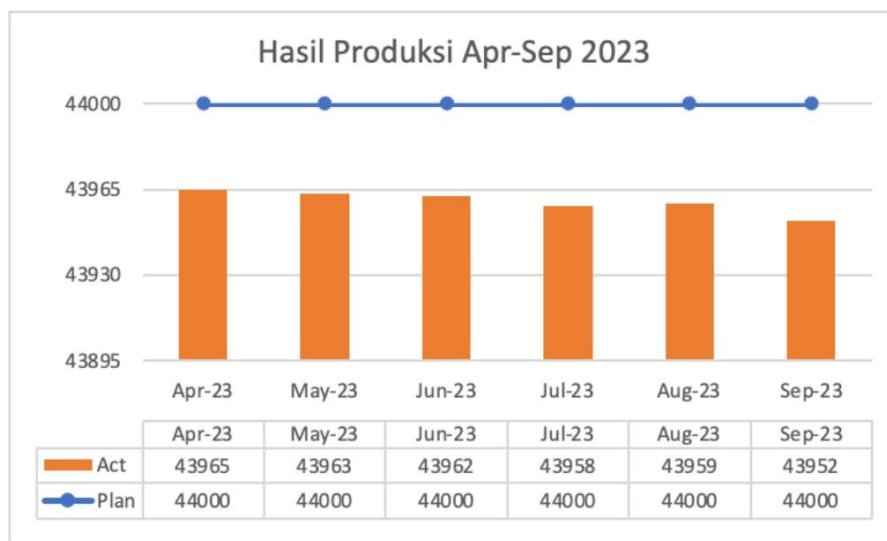
PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, perkembangan dunia manufaktur kini semakin pesat. Hal ini diimbangi dengan majunya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang menuntut perusahaan untuk dapat memanfaatkannya dalam mengelola suatu sistem perusahaan. Berbagai metode bermunculan sebagai solusi dalam pemecahan masalah di setiap perusahaan. Seluruh

pelaku industri harus peka terhadap perkembangan perusahaannya agar mampu mengendalikan sistem manufaktur serta proses bisnisnya. Untuk menghadapi persaingan bisnis, Perusahaan harus mampu memberikan kepuasan kepada Konsumen. Dengan sistem produksi yang baik hasil produksi, produktivitas, dan efisiensi juga menentukan tercapainya tujuan Perusahaan.

PT Yamaha Music Manufacturing Indonesia (YMMI) yang beralamat di Jl Pulo Buaran No. 1 Kawasan Industri Pulogadung adalah perusahaan yang bergerak dibidang Manufactur. Memproduksi alat music Accoustic Guitar dan Electric Guitar berbagai macam model dengan banyaknya orderan sehingga PT YMMI harus lebih banyak menghasilkan produknya. Berdasarkan hasil produksi PT YMMI Periode 200 Semester 1 yaitu pada bulan April – September 2023 dapat dilihat grafik berikut ini :

Tabel 1. Hasil Produksi



Sumber: Hasil Survey PT YMMI, 2023

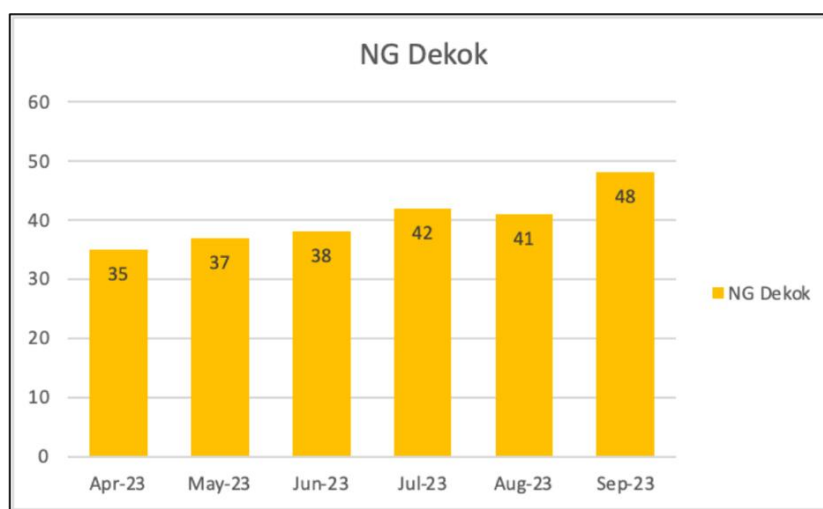
Berdasarkan Tabel 1. diatas dapat diketahui bahwa hasil produksi pada bulan April – Septermber 2023 mengalami ketidaktercapaian, dari hasil Analisa disebabkan sistem kerja yang kurang baik dan banyaknya WIP yang menumpuk sehingga barang menjadi NG (*Not Good*) tentu ini akan berpengaruh pada kegiatan ekspor barang yang dimana order dari customer tidak terpenuhi.

Sistem yang digunakan oleh PT YMMI cabang Pulogadung saat ini untuk mengurangi barang NG dan meningkatkan Produktivitas, Efisiensi serta Mutu pada produk yaitu dengan melaksanakan proses Sistem One Piece Flow (Aliran Satu Bagian) ialah sistem produksi ataupun pekerjaan yang dicoba dengan metode satu per satu hingga tuntas kemudian dilanjutkan membuat produk kedua hingga tuntas serta seterusnya tanpa ada WIP tunggu. (Oktyajati, Mayasari, & Purwati, 2023).

Sistem One Piece Flow berdampak positif terhadap proses, dengan Sistem *One Piece Flow* sesuatu aktivitas Operasional menjadi lebih Fleksibel, Mutu Produk lebih terjaga, mengurangi Stok WIP yang berlebihan pada line serta memberikan space pada area yang lebih luas. Berikut kondisi sebelum dan sesudah dilakukannya Sistem *One Piece Flow*.

(Ratnawati, 2018) Kaizen ialah wujud budaya organisasi yang bertujuan meningkatkan kinerja ke arah yang lebih baik secara berkesinambungan atas proses penciptaan mutu produk, pengurangan anggaran operasional sampai kenaikan keamanan kerja. Kaizen menjadi salah satu aspek meningkatnya kesempatan keberhasilan dari sesuatu organisasi ataupun industri Dengan perbaikan berkepanjangan yang berfokus pada kenaikan mutu produktivitas serta efisiensi. Budaya Kaizen ini mendorong karyawan buat senantiasa mencari metode meningkatkan. Berikut ialah Grafik NG Dekok PT YMMI yang diakibatkan dari menumpuknya WIP Periode 200 (bulan April – September 2023)

Tabel 2. Data Barang NG (Not Good)



Sumber : Hasil Survey PT YMMI, 2023

Tabel diatas membuktikan bahwa tingkatan NG dekok pada bulan April – September 2023 mengalami peningkatan pada tiap bulannya, tentu itu sangat mempengaruhi pada hasil kerja karyawan yang berakibat langsung pada target produksi perhari ataupun perbulan sehingga mempengaruhi pada keterlambatan pengiriman barang kepada pelanggan. Apabila Sistem tersebut belum ada transformasi WIP akan menumpuk serta barang NG terus menjadi tinggi hingga dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan cenderung rendah.

LITERATUR REVIUW

Sistem One Piece

Menurut (Oktyajati, Mayasari, & Purwati, 2023) One Piece (Continuous) Flow adalah cara untuk mengurangi ukuran batch dalam suatu proses manufaktur. Ukuran batch yang lebih kecil mendukung dan mempercepat proses instalasi. Aliran satu bagian artinya bagian-bagian berpindah dari satu proses ke proses lainnya melalui aktivitas tanpa antar bagian tunggal atau batch kecil menurut proses kerja (WIP). Semakin kecil batchnya, semakin baik aliran prosesnya. standarnya, ukuran batch harus dikurangi menjadi 1. Batch yang lebih kecil mempermudah perpindahan antar proses, memfasilitasi perubahan tata letak untuk menghubungkan proses ke sel, menghindari penggunaan ganda, dan mengurangi inventaris dan ruang penyimpanan. Dengan ini, permasalahan terkait kualitas dan proses dapat diidentifikasi dengan cepat. Permasalahan ini harus segera diatasi karena tidak adanya inventarisasi untuk memfasilitasi

proses tersebut. Memproduksi berbagai model dalam jumlah kecil meningkatkan daya tanggap terhadap permintaan pelanggan, mengurangi waktu pengiriman rata-rata, dan meningkatkan fleksibilitas untuk merespons fluktuasi permintaan. Berdasarkan latar belakang di atas, maka tujuan penelitian ini adalah menerapkan sistem aliran one-piece pada sistem produksi industri sandang untuk mempersingkat lead time produksi.

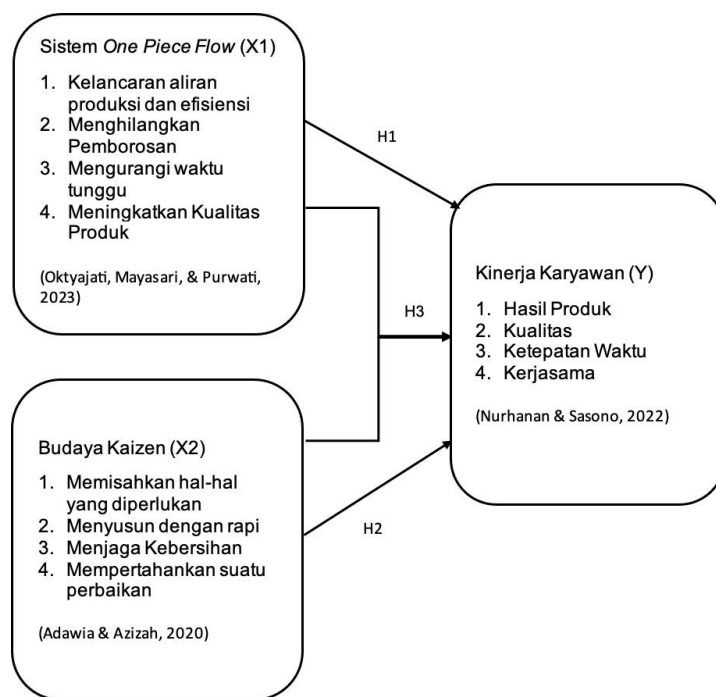
Budaya Kaizen

Menurut (Adawia & Azizah, 2020) Budaya Perbaikan Budaya Kaizen dikenal sebagai Kaizen di Jepang Budaya ini mewakili kemajuan dan peningkatan berkelanjutan dalam kehidupan pribadi, sosial, dan profesional Kaizen merupakan konsep sederhana yang terdiri dari dua huruf: Kai berarti perubahan dan Zen berarti baik, yang bila digabungkan secara harfiah berarti 'perbaikan' "Kami akan membangun sistem manajemen dan pola pikir yang mendukung dan mengevaluasi cara kerja karyawan Orang yang pertama kali menganjurkan budaya Kaizen adalah Taichi Ohno, mantan presiden Toyota Motor Corporation Kata "Kaizen" digunakan untuk menggambarkan proses manajemen dan budaya perusahaan yang mengacu pada perbaikan terus-menerus dan progresif melalui partisipasi aktif dan dedikasi seluruh karyawan dalam segala bentuk bisnis Kaizen tidak hanya berlaku di Jepang Pada dasarnya individu maupun organisasi di negara manapun selalu ingin menjadi yang terbaik, sehingga selalu diperlukan perbaikan dan penambahan. Hal ini berdasarkan definisi Kaizen: perbaikan berkelanjutan dan perbaikan dan keberlanjutan. Kaizen merupakan upaya yang berkesinambungan untuk meningkatkan mutu dan produktivitas produksi, terutama memperbaiki cara kerja dan sistem kerja, dengan mengedepankan kedisiplinan pegawai dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi pegawai terjadi, hal ini melibatkan seluruh anggota hierarki perusahaan, termasuk manajemen dan karyawan

Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja karyawan secara umum adalah penilaian terhadap kinerja seorang individu/karyawan dan dibandingkan dengan standar kualitas dan kuantitas yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut (Nurhanan & Sasono, 2022a) Perusahaan perlu melakukan tinjauan kinerja karyawan Tujuannya adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan, meningkatkan kinerja, dan memfasilitasi distribusi penghargaan manajemen dari organisasi kepada karyawan. Evaluasi terhadap kinerja pegawai sendiri membantu pegawai untuk menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, dan apabila terdapat penyimpangan terhadap tujuan yang telah ditetapkan maka mereka akan semakin berkembang untuk mencapai tujuan tersebut. Kinerja merupakan hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan pegawai dengan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kinerja kualitatif dan kuantitatif seorang pegawai dalam situasi tertentu dalam suatu organisasi Penilaian kinerja pegawai secara keseluruhan merupakan evaluasi terhadap kinerja individu/pegawai terhadap kriteria kualitatif dan kuantitatif yang telah ditetapkan sebelumnya oleh organisasi.

Kerangka Teori



Gambar 1. Kerangka Teori

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan kuesioner sebagai alat utama pengumpulan data. Tujuan penelitian adalah mendeskripsikan hubungan antara Sistem One Piece Flow (X_1), dan Budaya Kaizen (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Metode survei dipilih karena efisien dalam mengumpulkan data dari responden yang memiliki pengetahuan tentang variabel yang diukur. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang.

Penelitian ini bersifat deskriptif dan fokus pada analisis sebab-akibat antara variabel bebas dan terikat. Data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari data primer dengan menggunakan kuesioner dan observasi sebagai teknik pengumpulan datanya. Dalam penelitian ini, peneliti termasuk dalam non participant observation, yakni peneliti hanya berperan sebagai pengamat saja.

Populasi pada penelitian ini terbatas dikarenakan diketahui jumlahnya. Peneliti menggunakan metode Metode Purposive sampling merupakan metode pengambilan sampel yang dilakukan berdasarkan kriteria yang telah ditentukan oleh peneliti (Ferdinand, 2013). Sampel diambil menggunakan rumus Slovin yakni dengan margin of error 10%. Dalam penelitian ini, dengan 24 indikator variabel dan menggunakan rumus tersebut yaitu 100 karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda untuk mengukur pengaruh sistem one piece flow dan Budaya Kaizen sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Hasil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model				Standardized Coefficients	t	Sig.
		Beta		Beta		
1	(Constant)	10,225	3,293		3,105	0,002
	Sistem One Piece Flow	0,265	0,118	0,224	2,243	0,027
	Budaya Kaizen	0,441	0,097	0,456	4,566	0,001

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS Versi 29.0

Berdasarkan tabel 3 yang disajikan di atas, dapat diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda untuk menggambarkan hubungan antara variabel independen, yaitu Sistem One Piece Flow dan Budaya Kaizen, dengan variabel dependen Kinerja Karyawan. Persamaan tersebut dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 10,225 + 0,265 X_1 + 0,441 X_2$$

Hasil analisis regresi berganda mengungkapkan informasi penting mengenai pengaruh variabel yang diteliti. Tanpa variabel independen, kinerja karyawan memiliki nilai dasar. 2) Nilai koefisien regresi Sistem One Piece Flow sebesar 0,265 yang artinya setiap peningkatan Sistem One Piece Flow 1% maka akan naik Kinerja Karyawan sebesar 26,5% dengan catatan variabel lain dianggap tetap. Dan sebaliknya, bila terjadi penurunan Sistem One Piece Flow 1% maka akan turun Kinerja Karyawan sebesar 26,5%, dengan asumsi variabel lain tetap. Begitu pula, 3) Nilai koefisien regresi Budaya Kaizen sebesar 0,441 yang artinya setiap peningkatan Budaya Kaizen 1% maka akan naik Kinerja Karyawan sebesar 44,1% dengan catatan variabel lain dianggap tetap. Dan juga sebaliknya, bila terjadi penurunan Budaya Kaizen 1% maka akan turun Kinerja Karyawan sebesar 44,1%, dengan asumsi faktor lain konstan. Penemuan ini memberikan wawasan yang kuat mengenai peranan one piece flow dan budaya kaizen dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Uji F merupakan uji Anova yang ingin menguji nilai variabel sama dengan nol. Hasil analisis uji F dapat dilihat dengan tabel dibawah ini:

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	678,332	2	339,166	29,657	0,001 ^b
	Residual	1109,308	97	11,436		
	Total	1787,64	99			

a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan
b. Predictors : (Constant), Sistem One Piece Flow, Budaya Kaizen

Sumber : Output SPSS Versi 29.0

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 4 di atas, ditemukan nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa

hipotesis alternatif (Ha) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel bebas (Sistem One Piece Flow dan Budaya Kaizen) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan).

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Uji statistik t digunakan untuk menguji apakah variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dengan membandingkan t tabel dengan t hitung yang diperoleh berdasarkan tingkat 5% ($\alpha = 0,05$). Hasil analisis uji t dapat dilihat dengan tabel dibawah ini:

Tabel 5. Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
		B		Beta		
1	(Constant)	10,225	3,293		3,105	0,002
	Sistem One Piece Flow	0,265	0,118	0,224	2,243	0,027
	Budaya Kaizen	0,441	0,097	0,456	4,566	0,001

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS Versi 29.0

Berdasarkan tabel 5, dapat dilihat bahwa hasil uji t pada setiap variabel independen menunjukkan hasil sebagai berikut:

Variabel Sistem One Piece Flow memiliki nilai signifikansi sebesar 0,027 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0,05). Sedangkan pada t hitung variabel Sistem One Piece Flow memiliki nilai 2,243 lebih besar dari t tabel 1,984 Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif (Ha) diterima, yang mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Sistem One Piece Flow terhadap Kinerja Karyawan.

Variabel Budaya Kaizen memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001, yang juga lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0,05). Kemudian, nilai t hitung variabel Budaya Kaizen memiliki nilai 4,566 > t tabel 1,984 Berdasarkan hal ini, dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif (Ha) diterima, yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Kaizen terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis "Pengaruh Sistem One Piece Flow dan Budaya Kaizen terhadap Kinerja Karyawan PT Yamaha Music Manufacturing Indonesia" dinyatakan diterima.

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel-variabel independen memengaruhi variabel yang terkait. Penilaian koefisien determinasi diwakili oleh nilai Adjusted R². Informasi mengenai hasil uji koefisien determinasi (Adjusted R²) tergambar dalam tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Sistem One Piece Flow Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,496 ^a	0,246	0,238	3,70848
a. Predictors: (Constant), Sistem One Piece Flow				
b. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan				

Sumber : Output SPSS Versi 29.0

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi (Adjusted R²) Sistem One Piece Flow sebesar 0,238 yang setara dengan 23,8% dalam bentuk persentase. Angka tersebut mengandung arti bahwa Sistem One Piece Flow berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 23,8%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Budaya Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,589 ^a	0,347	0,341	3,45058
a. Predictors: (Constant), Budaya Kaizen				
b. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan				

Sumber : Output SPSS Versi 29

Pada tabel 7, diperoleh nilai koefisien determinasi (Adjusted R²) Budaya Kaizen sebesar 0,341 yang setara dengan 34,1% dalam bentuk persentase. Angka tersebut mengandung arti bahwa Budaya Kaizen berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 34,1%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Sistem One Piece Flow dan Budaya Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,616 ^a	0,379	0,367	3,38174
a. Predictors: (Constant), Sistem One Piece Flow, Budaya Kaizen				
b. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan				

Sumber: Output SPSS Versi 29.0

Terlihat pada tabel 8, diperoleh nilai koefisien determinasi (Adjusted R²) sebesar 0,367 yang setara dengan 36,7% dalam bentuk persentase. Angka tersebut menunjukkan bahwa variabel Sistem One Piece Flow dan Budaya Kaizen memiliki pengaruh sebesar 36,7% terhadap Kinerja

Karyawan, sementara faktor-faktor lain yang tidak diteliti mempengaruhi sisa variabilitas dalam model.

SIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara Sistem One Piece (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan Sistem One Piece Flow mempengaruhi 23,8%. Sementara itu, Budaya Kaizen (X2) juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Kaizen mempengaruhi 34,1%. Ketika kedua variabel ini dianalisis bersama-sama, mereka berpengaruh sebesar 36,7% terhadap Kinerja Karyawan. Faktor lain di luar penelitian mempengaruhi sisanya. Ini menegaskan bahwa Sistem One Piece Flow, Budaya Kaizen, dan interaksi keduanya memiliki dampak signifikan pada Kinerja Karyawan PT Yamaha Music Manufacturing Indonesia Pulogadung.

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, diketahui variabel sistem one piece flow berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari tabel rekapitulasi jawaban responden mengenai variabel Sistem One Piece Flow (X1), nilai terendah terdapat pada indikator "Proses produksi ditempat kerja menjadi efisien dan menghasilkan output yang memuaskan". Karena karyawan yang tidak termotivasi cenderung kurang produktif. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor seperti lingkungan kerja yang buruk. Kurangnya kepemilikan atas pekerjaan mereka juga dapat menyebabkan karyawan kurang peduli dengan hasil produksi dan Kurangnya standarisasi serta control kualitas dapat menyebabkan produk yang cacat dan pengerjaan ulang serta dapat mengurangi produktivitas. Maka terkait hal tersebut, disarankan perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dengan memastikan karyawan merasa dihormati, dihargai dan didukung, serta memastikan semua karyawan melakukan pekerjaan dengan cara yang sama untuk menghindari inkonsistensi dan kesalahan.

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, diketahui variabel Budaya Kaizen berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari tabel rekapitulasi jawaban responden mengenai variabel Budaya Kaizen (X2), nilai terendah terdapat pada indikator "Saya melakukan Tindakan korektif jika ditemukan bahwa perbaikan tidak berlangsung seperti yang diharapkan". Karena kurangnya kemampuan untuk mengidentifikasi akar permasalahan, kurangnya kemampuan untuk melakukan tindakan korektif dan kurangnya ketakutan akan konsekuensi. Maka terkait hal tersebut, disarankan perusahaan memberikan dorongan karyawan untuk melaporkan masalah, melatih karyawan dalam pemecahan masalah dan memberikan penghargaan kepada karyawan yang menyelesaikan masalah dan menindaklanjuti dengan tindakan korektif..

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden mengenai variabel Kinerja Karyawan (Y), nilai terendah terdapat pada indikator "Saya jarang mengalami masalah atau kecacatan produk yang saya hasilkan". Karena masih terdapat karyawan yang tidak konsisten. Kurangnya pelatihan untuk karyawan dalam proses manufaktur, Kurangnya control kualitas produk. Maka terkait itu, disarankan perusahaan dapat memberikan pelatihan kepada karyawan, memastikan produk dibuat dengan cara yang sama untuk menghindari inkonsistensi dan cacat produk serta memilih vendor yang memiliki reputasi baik dalam menyediakan bahan berkualitas tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawia, P. R., & Azizah, A. (2020). Analisis Penerapan Metode Kaizen Terhadap Imporasi Material Produksi Pada Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 2(1), 56–70. <https://doi.org/10.30812/target.v2i1.700>
- Ardiansah, M. R., & Rochdianingrum, W. A. (2022). PENGARUH BUDAYA KAIZEN, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PABRIK GULA LESTARI NGANJUK. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(7).
- Oktyajati, N., Mayasari, S., & Purwati, S. (2023). Implementasi Sistem One Piece Flow untuk Mengurangi Lead Time Produksi pada Industri Garmen. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri Dan Informasi*, 10(1). <https://doi.org/10.31001/tekinfo.v12i1.2185>
- Permana, H. R., Hadiyati, E., & Mulyono, S. (2021). Pengaruh Budaya Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Internal Dan Disiplin Kerja. *Jurnal Sosial Dan Teknologi*, 1(4), 234–253.
- Widiyanti, W. (2017). Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok. *Cakrawala: Jurnal Humaniora Bina Sarana Informatika*, 17(2), 132–138.
- Hikmah, N., Triana, N., & Samsuddin, S. (2019). Pengaruh Kepuasan Terhadap Loyalitas Anggota Meminjam pada Koperasi Mekar Kecamatan Tebas. *Jurnal Produktivitas: Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Pontianak*, 6(1).