

Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan: Integrasi Kaizen, Personal Knowledge, dan Work Life Quality (Studi Pada Karyawan Pt. BPR Mina Mandiri Perseroda)

Saiful Rizal,

Universitas Yudharta, Indonesia, saifulrizal@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Budaya Kaizen, Personal Knowledge, dan Work Life Quality terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada PT. BPR Mina Mandiri). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan model hubungan kausal asosiatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran skala sikap. Pemilihan sampel menggunakan metode sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel karena jumlahnya relatif kecil, yaitu kurang dari 30 orang. Dalam penelitian ini, jumlah responden yang terlibat sebanyak 21 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode analisis non-parametrik.

Kata kunci: integrasi kaizen; personal knowledge; work life quality; kinerja.

Abstract

This study aims to analyze the influence of Kaizen Culture, Personal Knowledge, and Work Life Quality on Employee Performance (case study on PT. BPR Mina Mandiri). This study uses a quantitative approach with a descriptive research type and an associative causal relationship model. The data collection technique is carried out through the dissemination of the attitude scale. The sample selection uses a saturated sampling method, where all members of the population are used as samples because the number is relatively small, which is less than 30 people. In this study, the number of respondents involved was 21 people. The data analysis technique used is a non-parametric analysis method.

Keywords: kaizen integration; personal knowledge; work life quality; performance

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi sekarang ini, persaingan antara perusahaan merupakan salah satu tantangan yang harus dihadapi oleh setiap perusahaan. Munculnya para kompetitor baru menuntut setiap perusahaan dalam memaksimalkan kinerja dan meningkatkan kualitas dari pertumbuhan bisnisnya. Tingkat pertumbuhan suatu organisasi dapat tercapai melalui peranan peningkatan sumber daya manusia yang dimilikinya. Tak terkecuali di bidang perbankan yang mana berdasarkan UU No.10 1998 tentang perbankan merupakan suatu badan usaha yang memiliki fungsi menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup masyarakat.

Hal ini tentunya menjadi sesuatu yang Urgent untuk diperhatikan, demi kelangsungan hidup dari badan usaha tersebut, dan demi tercapainya visi misi yang ingin di capai oleh badan usaha tersebut. tidak hanya itu, bank yang merupakan badan usaha

atau lembaga yang memiliki peran tinggi pada sektor ekonomi ini, harus menghadapi dampak dari peraturan dan segala macam kebijakan pemerintah yang disebabkan oleh pandemi covid-19, yang mana kebijakan atau aturan tersebut membawa implikasi dan menghambat pertumbuhan ekonomi yang ada di negara dan daerah-daerah yang ada didalamnya. Baik bank komersial ataupun bank konvensional yang beroperasi di lingkungan daerah tertentu sama-sama merasakan dampak yang dirasakan oleh pandemi ini. Baik persaingan antar kompetitor dan dampak pandemi Covid-19, sama-sama membutuhkan Sumber daya manusia yang mumpuni dalam mengatasinya.

Sumber daya manusia sendiri didefinisikan sebagai pemanfaatan manusia pada suatu organisasi atau perusahaan, yang dilakukan melalui fungsi fungsi perencanaan sumber daya manusia melalui rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja serta hubungan antara karyawan dengan perusahaan. Di dalam dunia perbankan sendiri banyak tugas-tugas pokok dan fungsi yang mengandalkan MSDM (manajemen Sumber Daya Manusia) sebagai modal utama melaksanakan tugas dan fungsi pokok tersebut. Hal ini tentunya menjadi hal yang sangat lazim untuk diperhatikan didalam dunia perbankan, mengingat orientasi dari perbankan sendiri adalah usaha dengan basic jasa. Dengan adanya pembentukan SDM yang baik pada lingkungan perusahaan diharapkan akan menjadi suatu budaya yang positif dan meningkatkan perkembangan perusahaan tersebut. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang paling penting bagi organisasi atau perusahaan dan sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam organisasi. Masalah yang terjadi kemudian adalah menentukan prosedur penugasan bagi setiap para karyawan, sehingga bisa memaksimalkan kemampuan setiap karyawan sesuai kebutuhan perusahaan. Menurut Pruijt, (2003). Sumber daya manusia merupakan unsur yang cukup penting bagi suatu organisasi dalam pencapaian tujuan, visi dan misi organisasi yang telah ditetapkan, maka perusahaan bertanggungjawab untuk memelihara kualitas kehidupan kerja dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan kontribusinya secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Peran karyawan sebagai pelaku usaha disini menjadi hal yang fundamental untuk di perhatikan. Semakin baik manajemen karyawan dalam suatu perusahaan, maka akan semakin baik pula kualitas kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, dan begitupun sebaliknya. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kualitas kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ini memiliki banyak dimensi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Siagian (2002) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor, yaitu : kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor faktor lainnya. Selain itu, dari referensi lainnya menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001 : 82) faktor faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu : Kemampuan, Motivasi, Dukungan yang diterima, Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, Hubungan mereka dengan organisasi. Dari teori tersebut dapat disimpulkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pembentukan lingkungan kerja dan budaya kerja yang baik, sehingga akan mengeluarkan out put yang baik pula terhadap perusahaan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan pembentukan lingkungan kerja yang terstruktur dan sistematis sehingga dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan secara aktif dengan harapan dapat menjadi budaya kerja yang baik bagi suatu perusahaan. menurut Cascio (2006)

Kualitas kehidupan kerja mencakup aktivitas-aktivitas yang ada di dalam perusahaan, yang diarahkan untuk meningkatkan suatu kondisi kehidupan kerja yang dapat membangkitkan semangat kerja dalam melaksanakan tugas untuk mencapai sasaran perusahaan. Hal ini bisa dilakukan dengan memberikan reward and punishment sebagai bentuk apresiasi dan hukuman atas tercapainya suatu target dan pelanggaran bagi para karyawan. Hal ini terbukti efektif dalam membentuk lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan proses berkembangnya suatu organisasi atau perusahaan. Dengan pembentukan lingkungan kerja yang efektif, diharapkan menjadi habit yang baik pula bagi para karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang efektif dan positif.

Salah satu badan usaha yang dapat mencerminkan lingkungan yang baik adalah pada industri perbankan. Pada PT.BPR Mina Mandiri yang ada di kabupaten pasuruan, yang mana hal dalam proses berjalannya, para karyawannya selalu dituntut untuk aktif, disiplin dan kreatif dan tanggap terhadap segala macam permasalahan, sehingga dapat membentuk lingkungan kerja yang baik dilingkungan kerja yang sekarang, dan juga dengan adanya apel pagi yang dilaksanakan setiap hari guna mengevaluasi terkait kinerja kemarin serta adanya koordinasi antar divisi dan arahan langsung dari pimpinan, secara tidak langsung akan memunculkan solusi dan inovasi baru sesuai kebutuhan badan usaha tersebut, sehingga kualitas kinerja karyawan akan meningkat.

Kaizen merupakan konsep yang sederhana, yang dibentuk oleh dua karakter dalam Bahasa Jepang yaitu: Kai artinya perubahan dan Zen artinya baik, sehingga kalau digabungkan menjadi satu kata maka secara harfiah berarti “perbaikan”.(Alifiandy : 2, 2019). Kaizen adalah suatu filosofi dari Jepang yang memfokuskan diri pada pengembangan dan penyempurnaan secara terus menerus atau berkesinambungan.(Farida : 1256, 2021). Yang dimaksud pengembangan dan penyempurnaan disini adalah tentang kinerja karyawan. dengan adanya budaya kaizen dalam suatu perusahaan, maka tingkat penurunan kualitas perusahaan yang disebabkan oleh turunnya kualitas kerja karyawan akan lebih bisa di minimalisir.

Dengan adanya dua unsur utama dalam budaya kaizen yakni totalitas dan loyalitas dalam bekerja, maka perusahaan yang mengadopsi budaya ini akan memiliki kualitas kerja yang lebih baik, sehingga capaian-capaian perusahaan beserta visi-misinya akan lebih mudah dan memungkinkan untuk dicapai dari pada perusahaan yang tidak menerapkan budaya tersebut. Hal ini sesuai dengan penelitian yang di adakan oleh Andri(2020) dengan judul “Pengaruh Budaya Kaizen Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Surya Toto Indonesia” yang secara signifikan menunjukkan hasil positif terhadap kinerja karyawan dan searah dengan tujuan perusahaan. Hal ini tentunya menjadi bukti pendukung bahwa budaya kaizen baik(cocok) di terapkan dalam perusahaan yang memiliki karakter totalitas dan loyalitas tinggi dalam pelaksanaannya.

Budaya Kaizen secara tidak langsung telah terimplementasikan dengan baik pada berbagai macam bidang usaha yang ada di lingkungan kita. Sudah sepatutnya kita mengenalkan dan lebih mengkampanyekan terkait Budaya kaizen ini, agar supaya tingkat dan kualitas produktifitas para karyawan akan terus mengalami peningkatan yang baik. Dalam upaya mewujudkan hal tersebut, dibutuhkan juga suatu cover atau back up mengenai pengetahuan-pengetahuan penting yang terbaru dan relevan mengenai strategi, manajemen, perkembangan dan situasi yang terjadi saat ini di dunia industri atau bisnis. Pengetahuan merupakan elemen penting yang harus diperhatikan agar perusahaan yang dijalankan bisa terus lestari, survive, dan berkembang sesuai perkembangan zaman dalam menghadapi kompetitor-kompetitor usaha yang lain.

Salah satu disiplin keilmuan yang dapat mencakup hal tersebut adalah Personal Knowledge (pengetahuan pribadi). Personal Knowledge secara bahasa berarti pengetahuan pribadi. Davenport dan Prusak dalam Martin (2010:2) mendefinisikan personal knowledge adalah gabungan dari pengalaman, nilai-nilai, informasi kontekstual, dan wawasan luas yang menyediakan sebuah kerangka pengetahuan untuk mengevaluasi dan menggabungkan pengalaman-pengalaman dan informasi yang baru. Hasil dari pengalaman-pengalaman dulu yang dikombinasikan dengan pengetahuan-pengetahuan baru akan menciptakan suatu gagasan baru atau solusi yang relevan dan sesuai dengan perkembangan bisnis yang ada saat ini.

Berdasarkan fenomena tersebut, upaya lain yang relevan dilakukan guna mempengaruhi kualitas kinerja karyawan adalah Quality of Work life (kualitas kehidupan kerja). Quality of Work life merupakan cara pandang manajemen tentang manusia, pekerja dan organisasi. Quality of Work life dimaksudkan pada suatu filosofi manajemen dalam meningkatkan harga diri karyawan, memperkenalkan perubahan dalam budaya organisasi serta memperbaiki keadaan fisik dan emosional karyawan (Ivancevich et al, 2007). Semakin baik kualitas kehidupan kerja karyawan, maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, sehingga tujuan dari suatu organisasi atau badan usaha akan semakin cepat tercapai. Quality of Work life adalah kondisi dimana para pekerja memiliki perasaan aman dan puas dalam bekerja karena berada dalam posisi yang menyenangkan dan diperlakukan sesuai dengan harkat dan martabat manusia pada umumnya.

Penelitian terdahulu mengenai Quality of work life terhadap kinerja karyawan adalah milik Rizki Febriani dkk. (2022) dengan judul “pengaruh Quality of Work life dan Employee Engagement terhadap kinerja pegawai (studi pada dinas pariwisata kabupaten demak)” yang menunjukkan bahwa Quality of Work life dan Employee Engagement secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan metode kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2016), penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Hubungan kausal merupakan hubungan yang sifatnya sebab-akibat, salah satu variabel (independen) mempengaruhi variabel yang lain (dependen).

Lokasi penelitian adalah suatu tempat atau wilayah dimana penelitian tersebut dilakukan. Penelitian ini dilakukan di sebuah bank perkreditan rakyat yakni PT. BPR Mina Mandiri (Perseroda) yang berada di Jl. St. No.72, Tunggakan Satu, Kraton, Kec. Kraton, Pasuruan, Jawa Timur (67151).

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. BPR Mina Mandiri (Perseroda) dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. BPR Mina Mandiri yang berjumlah 21 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Berdasarkan perhitungan uji validitas untuk item budaya kaizen, personal knowledge, Quality of work life, dan kinerja karyawan, diketahui nilai r hitung $> 0,433$ (r tabel) maka dapat disimpulkan item dari budaya kaizen, personal knowledge, Quality of work life, dan kinerja karyawan dikatakan valid. Pengujian validitas pada penelitian ini dilakukan dengan person correlation validity dengan teknik product moment yaitu skor dari setiap item dikorelasikan dengan skor total. Uji validitas ini menggunakan aplikasi SPSS versi 25, dengan hasil sebagai berikut:

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian yang bertujuan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama. Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis Alpha Cronbach's dengan membandingkan antara nilai alpha hitung dengan nilai alpha sebesar 0,6. Jika nilai alpha hitung $\geq 0,6$ maka item pernyataan yang digunakan adalah reliabel. Sebaliknya, jika nilai alpha hitung $\leq 0,6$ maka item pernyataan yang digunakan tidak reliabel. Berikut hasil uji reliabilitas untuk variabel budaya kaizen, personal knowledge, Quality of work life, dan kinerja karyawan.

Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha	Keterangan
1	Budaya Kaizen	0,792	<i>Reliabel</i>
2	Personal Knowledge	0,665	<i>Reliabel</i>
3	Quality of Work Life	0,899	<i>Reliabel</i>
4	Kinerja Karyawan	0,631	<i>Reliabel</i>

Sumber: Data uji spss versi 25

Uji Korelasi Rank Spearman

Uji korelasi rank spearman digunakan untuk mencari tingkat hubungan atau menguji signifikansi hipotesis asosiatif bila masing-masing variabel yang dihubungkan datanya berbentuk ordinal, dan sumber data antar variabel tidak harus sama. Dalam hal ini, korelasi rank spearman disimbolkan dengan r_s , atau terkadang juga ditulis dengan ρ . Jika nilai $\text{sig} < 0,05$ maka dapat disimpulkan dengan tolak H_0 , terima H_a yaitu terdapat korelasi antara variable Budaya Kaizen, Personal Knowledge dan Quality of Work life, begitupun sebaliknya.

Tabel 2
Hasil Uji Uji Korelasi Rank Spearman

		TOTALX1	TOTALX2	TOTALX3	TOTALY
Spearman's rho	TOTALX1 Correlation Coefficient	1.000	.518 [*]	.416	.721 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.	.016	.061	.000
	N	21	21	21	21
	TOTALX2 Correlation Coefficient	.518 [*]	1.000	.542 [*]	.801 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.016	.	.011	.000
	N	21	21	21	21
	TOTALX3 Correlation Coefficient	.416	.542 [*]	1.000	.709 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.061	.011	.	.000
	N	21	21	21	21

Sumber: Data uji spss versi 25

Berdasarkan Tabel 4.11 hasil uji rank spearman, menunjukkan bahwa nilai signifikansi budaya kaizen sebesar 0,061, nilai signifikansi personal knowledge sebesar 0.016, dan nilai signifikansi Quality of work life sebesar 0,011 dan secara bersama-sama antara ketiga variabel X tersebut memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 terhadap Y(kinerja karyawan) yang artinya ketiga nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Sebagaimana dasar pengambilan keputusan di atas maka dapat disimpulkan bahwa Ho di tolak, dan Ha di terima yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara variable Budaya Kaizen, Personal Knowledge dan Quality of Work life terhadap variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel diatas hasil uji spearman, menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi variabel Budaya Kaizen sebesar 0,721, maka nilai ini menunjukkan adanya hubungan yang tinggi antara Budaya Kaizen dengan kinerja karyawan. Berdasarkan tabel diatas hasil uji spearman, menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi variabel Personal knowledge sebesar 0,801, maka nilai ini menunjukkan adanya hubungan yang tinggi antara Personal knowledge dengan kinerja karyawan., Berdasarkan tabel diatas hasil uji spearman, menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi Quality of work life sebesar 0,709, maka nilai ini menunjukkan adanya hubungan yang tinggi antara Quality of work life dengan kinerja karyawan.

Uji korelasi Kendall

Analisis korelasi rank Kendall digunakan untuk mencari hubungan dan menguji hipotesis antara dua variabel atau lebih, bila datanya berbentuk ordinal atau ranking. (Sugiono, 2004: 117) Kelebihan metode ini bila digunakan untuk menganalisis sampel berukuran lebih dari 10 dan dapat dikembangkan untuk mencari koefisien korelasi parsial.

Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat pada kolom sig.(2-tailed), untuk korelasi variabel X dengan variabel Y. Tolak H0 jika nilai sig.(2-tailed) kurang dari 0,05 yang berarti ada hubungan antara variabel X dan variabel Y.

Tabel 3
Hasil Uji Kendal

		TOTALX1	TOTALX2	TOTALX3	TOTALY	
Kendall's tau_b	TOTALX1	Correlation Coefficient	1.000	.415*	.393*	.629**
		Sig. (2-tailed)	.	.016	.019	.000
		N	21	21	21	21
TOTALX2		Correlation Coefficient	.415*	1.000	.466**	.661**
		Sig. (2-tailed)	.016	.	.006	.000
		N	21	21	21	21
TOTALX3		Correlation Coefficient	.393*	.466**	1.000	.597**
		Sig. (2-tailed)	.019	.006	.	.000
		N	21	21	21	21
TOTALY		Correlation Coefficient	.629**	.661**	.597**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.
		N	21	21	21	21

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data uji spss versi 25

Berdasarkan Tabel 4.12 hasil uji kendall, menunjukkan bahwa nilai signifikansi budaya kaizen sebesar 0,000, nilai signifikansi personal knowledge sebesar 0.000, dan nilai signifikansi Quality of work life sebesar 0,000. Yang artinya ketiga nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. maka dapat disimpulkan dengan tolak Ho,Ha di terima yaitu terdapat

hubungan (korelasi) antara variable Budaya Kaizen(X1), Personal Knowledge(X2), Quality of Work life(X3) dengan variabel kinerja karyawan(Y).

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau ditolak. Pengambilan keputusan untuk pengujian hipotesis dengan menggunakan dasar nilai Signifikansi (Sig-t) dibandingkan dengan nilai α yang digunakan, dengan asumsi jika nilai Sig penelitian lebih kecil dari nilai 0,05 (Sig < 0,05), maka dinyatakan H0 ditolak. Dan jika nilai Sig penelitian lebih besar dari nilai 0,05 (Sig > 0,05), maka dinyatakan H0 diterima.

a. Pengujian Hipotesis 1 : budaya kaizen (X1) secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Tabel 4
Hasil Uji Hipotesis 1

Variabel	T	Sig.
Budaya Kaizen	3.518	.003

Sumber: Data uji spss versi 25

Berdasarkan tabel diatas hasil hipotesis 1 (H1) yang menyatakan budaya kaizen (X1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil analisis regresi berganda budaya kaizen (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dimana hasilnya menunjukkan pengaruh secara parsial dengan nilai probabilitas (P-Value) 0,003 < dari taraf signifikan 0,05.

Berdasarkan uji t pada tabel diatas, pada tabel diatas didapatkan t hitung sebesar 3.518 > t tabel (2,109). Nilai t hitung lebih besar dari t tabel, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang positif dari variabel Budaya kaizen (X1) terhadap keputusan pengambilan kredit. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kegiatan Budaya kaizen yang dilakukan pihak tenaga penjual berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menyatakan bahwa hipotesis 1 (H1) diterima.

b. Pengujian Hipotesis 2 : personal knowledge (X2) secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Tabel 5
Hasil Uji Hipotesis 2

<i>Coefficients</i>		
Variabel	T	Sig.
Personal Knowledge	3.907	.001

Sumber: Data uji spss versi 25

Berdasarkan tabel diatas hasil hipotesis 2 (H2) yang menyatakan personal knowledge (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil analisis regresi berganda personal knowledge (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dimana hasilnya menunjukkan pengaruh secara parsial dengan nilai probabilitas (P-Value) $0,001 <$ dari taraf signifikan $0,05$.

Berdasarkan uji t pada tabel diatas, pada tabel diatas didapatkan t hitung sebesar $3.907 >$ t tabel (2,109). Nilai t hitung lebih besar dari t tabel, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang positif dari variabel Budaya kaizen (X1) terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kebijakan terkait peraturan yang telah ditetapkan pihak bank berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menyatakan bahwa hipotesis 2 (H2) diterima.

c. Pengujian Hipotesis 3 : Quality of work life (X3) secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Tabel 6
Hasil Uji Hipotesis 3

<i>Coefficients</i>		
Variabel	T	Sig.
<i>Quality of Work life</i>	2.873	.011

Sumber: Data uji spss versi 25

Berdasarkan tabel 4.15 hasil hipotesis 3 (H3) yang menyatakan Quality of Work life (X3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil analisis regresi berganda Quality of Work life (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) dimana hasilnya menunjukkan pengaruh secara parsial dengan nilai probabilitas (P-Value) $0,011 <$ dari taraf signifikan $0,05$.

Berdasarkan uji t pada tabel 4.15, pada tabel diatas didapatkan t hitung sebesar $2.873 >$ t tabel (2,109). Nilai t hitung lebih besar dari t tabel, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang positif dari variabel budaya kaizen (X1) terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kegiatan Quality of Work life yang diterapkan pada karyawan PT.BPR Mina Mandiri berpengaruh pada kinerja karyawan. Hal ini menyatakan bahwa hipotesis 3 (H3) diterima.

d. Pengujian Hipotesis 4 : Budaya Kaizen (X1), personal Knowledge (X2) dan Quality of work life (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pada uji hipotesis 4 menggunakan uji F untuk melakukan pengujian variabel independen (bebas) secara bersama sama terhadap variabel terikat(dependen). Tingkat signifikansi yang digunakan adalah $0,05$ dan apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Berikut adalah tabel hasil uji F dengan perhitungan statistic dengan menggunakan SPSS versi 25.

Tabel 7
Hasil Uji Anova

ANOVA	
F	Sig.
32.776	.000

Sumber: Data uji spss versi 25

Berdasarkan hasil uji F pada tabel ANOVA diatas didapatkan Fhitung sebesar 32.776 > dari Ftabel (3,16). Nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel, maka dapat diindikasikan bahwasanya terdapat pengaruh antara Budaya Kaizen (X1), personal knowledge (X2), dan Quality of work life (X3) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai Sig. pada tabel 4.16 diatas adalah 0,000 lebih kecil dari taraf signifikan yang digunakan (0,05) maka hipotesis sementara menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara Budaya Kaizen (X1), personal knowledge (X2), dan Quality of work life (X3) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

Koefisien Determinasi

Model Summary ^b		
Model	R	Adjusted R Square
1	.923	.827

Sumber: Data uji spss versi 25

Dari hasil uji determinasi, nilai R sebesar 0,923 maka dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square adalah sebesar 0,827 artinya kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya adalah sebesar 82,7 % berarti terdapat 17,3 % varians variabel terikat yang dijelaskan oleh dipengaruhi variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

Hal ini berarti kemampuan variabel-variabel independen yang terdiri dari Budaya kaizen, personal knowledge, dan Quality of work life dalam menjelaskan variabel dependen kinerja karyawan pada PT. BPR Mina Mandiri (Perseroda) sebesar 82,7%.

Hubungan antar variabel

Pengaruh Budaya Kaizen Terhadap Kinerja karyawan

Kaizen merupakan konsep yang sederhana, yang dibentuk oleh dua karakter dalam Bahasa Jepang yaitu: Kai artinya perubahan dan Zen artinya baik, sehingga kalau digabungkan menjadi satu kata maka secara harfiah berarti “perbaikan”.(Alifiandy : 2, 2019). Kaizen adalah kemajuan dan perbaikan secara terus menerus dalam kehidupan seseorang, kehidupan berumah tangga, kehidupan bermasyarakat dan kehidupan dalam dunia kerja (Imai 2008: 11). Loyalitas dan totalitas merupakan komponen utama dalam penerapan budaya ini. Kaizen adalah suatu filosofi dari Jepang yang memfokuskan diri pada pengembangan dan penyempurnaan secara terus menerus atau berkesinambungan. (Farida: 1256, 2021). Menurut Imai dalam Lestari et al (2018) menjelaskan Budaya Kaizen merupakan suatu perbaikan secara berkesinambungan yang menyertakan semua orang di organisasi, termasuk manajemen dan karyawan. Filosofi Kaizen ini selalu mengutamakan kesempurnaan pekerjaan. (Madra'ie et al. 2020).

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kaizen (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan(Y) pada karyawan PT.BPR Mina Mandiri artinya budaya kaizen berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini bisa diketahui dari nilai pada tabel 4.5 variabel budaya kaizen yang memiliki nilai mean paling tinggi yakni 4,29 dan mean paling rendah yakni 4,10 serta rata rata dari ke tujuh item

pernyataan nilai meannya sebesar 4,18 pada item pernyataan “Saya selalu mengikuti perintah dari manajer atau atasan.” Yang menunjukkan adanya sikap patuhnya seorang karyawan terhadap intruksi dan perintah dari manajer atau atasannya yang tentu saja akan menimbulkan lingkungan kerja yang kondusif dan sesuai dengan apa yang telah direncanakan sesuai dengan tujuan dan target PT.BPR Mina Mandiri, artinya tidak hanya memiliki pengaruh namun juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perkembangan perusahaan PT.BPR Mina Mandiri.

Hal tersebut juga di perkuat dengan hasil perhitungan yang diketahui bahwa Budaya kaizen mempunyai nilai t hitung sebesar $3.518 > t$ tabel (2,109) dengan tingkat sig. 0,003 lebih kecil dari standar signifikansi 0,05, yang mana menunjukkan hasil yang signifikan. sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya kaizen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.BPR Mina Mandiri. Dengan itu hipotesis (H1) yang menyatakan bahwa variabel budaya kaizen(X1) berpengaruh terhadap variable kinerja karyawan(Y) di terima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh erik & Rossaly(2018), yang menyatakan bahwa Budaya Kaizen berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Pengaruh Personal Knowledge Terhadap kinerja karyawan

Personal Knowledge secara bahasa berarti pengetahuan pribadi. Davenport dan Prusak dalam Martin (2010:2) mendefinisikan personal knowledge adalah gabungan dari pengalaman, nilai-nilai, informasi kontekstual, dan wawasan luas yang menyediakan sebuah kerangka pengetahuan untuk mengevaluasi dan menggabungkan pengalaman pengalaman dan informasi yang baru. Wright (2005) mendefinisikan bahwa personal knowledge adalah kombinasi dari pengetahuan kognitif, informasi, sosial, pembelajaran, dan pengembangan kompetensi di mana setiap individu berperan secara efektif dalam lingkungan kerja. Menurut Wright juga ada tiga proses inti dalam personal knowledge yaitu pemecahan masalah, menggali pengetahuan, dan pembelajaran.(raize, 2018 : 2). Personal Knowledge adalah salah satu alat manajemen yang dapat digunakan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi dan menunjukkan keunggulan bersaing sehingga mampu menciptakan kinerja organisasi yang baik (Kusuma, 2013:3).

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa personal knowledge (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan(Y) pada karyawan PT.BPR Mina Mandiri artinya personal knowledge berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini bisa diketahui dari nilai pada tabel 4.6 variabel personal knowledge yang memiliki nilai mean paling tinggi yakni 4,24 dan mean paling rendah yakni 4,00 serta rata-rata dari ke empat item pernyataan nilai meannya sebesar 4,10 pada item pernyataan “Para atasan selalu meninjau dan memantau kinerja kami(karyawan)” Yang menunjukkan adanya pemantauan dan pengarahan langsung dari atasan yang mana hal ini merupakan suatu bentuk perlindungan pengetahuan dan edukasi pengetahuan sesuai dengan ketentuan dalam PT.BPR Mina Mandiri yang dikombinasikan dengan pengalaman-pengalaman para atasan yang tentunya sangat relevan dijalankan sesuai dengan situasi dan kondisi para karyawan, demi terciptanya kerja yang kondusif dan sesuai dengan apa yang telah direncanakan sesuai dengan tujuan dan target PT.BPR Mina Mandiri, artinya tidak hanya memiliki pengaruh namun juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perkembangan perusahaan PT.BPR Mina Mandiri.

Hal tersebut juga di perkuat dengan hasil perhitungan yang diketahui bahwa personal knowledge mempunyai nilai t hitung sebesar $3.907 > t$ tabel (1.992) dengan tingkat sig. 0,001 lebih kecil dari standar signifikansi 0,05, yang mana menunjukkan hasil yang signifikan. sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel personal knowledge berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.BPR Mina Mandiri. Dengan itu hipotesis (H2) yang menyatakan bahwa variabel personal knowledge(X2) berpengaruh terhadap variable kinerja karyawan(Y) di terima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh uli ni'mah & Sudharto(2019), yang menyatakan bahwa Personal Knowledge berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan.

Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Kinerja karyawan

Quality of work life adalah suatu cara pikir tentang orang-orang, pekerjaan, dan organisasi yang memusatkan perhatian pada dampak pekerjaan terhadap pekerja dan efektivitas organisasional, disamping memberikan gagasan-gagasan partisipatif dalam memecahkan masalah-masalah organisasional dan pembuatan keputusan (Anatan dan Ellitan, 2007).Walton (1998) mendefinisikan quality of work life sebagai reaksi personalia untuk bekerja terutama hasil penting dalam kaitannya dengan pekerjaan kebutuhan kepuasan dan kesehatan psikologis.Quality of work life mengacu pada keadaan menyenangkan tidaknya lingkungan pekerjaan bagi orang-orang (Davis dan Newstorm, 2006). Cascio (2013) mendefinisikan quality of work life sebagai persepsi karyawan tentang kesejahteraan mental dan fisiknya ketika bekerja. Quality of work life merupakan suatu cara pikir tentang orang-orang, pekerjaan, dan organisasi. (ni luh putu surya astitiani, desak ketut sinta asih : 2,2019).

Kualitas kehidupan kerja merupakan iklim kerja yang diciptakan dan dikembangkan secara sengaja berencana dan sistematis untuk menimbulkan kepuasan kerja, perasaan senang, terjamin dan mendapatkan perlindungan dalam bekerja. (Nawawi, 2012). Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Quality of work life (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan(Y) pada karyawan PT.BPR Mina Mandiri artinya Quality of work life berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini bisa diketahui dari nilai pada tabel 4.7 variabel Quality of work life yang memiliki nilai mean paling tinggi yakni 4,29 dan mean paling rendah yakni 3,76 serta rata-rata dari ke sepuluh item pernyataan nilai meannya sebesar 4,00 pada item pernyataan "Saya memiliki hak untuk berpendapat terkait perkembangan perusahaan" dan "Karyawan teladan akan mendapatkan promosi jabatan dan bonus atau reward" Yang menunjukkan adanya hak untuk mengutarakan pendapat atau usulan terkait perkembangan perusahaan dan adanya semacam apresiasi berupa reward bilamana ada keryawan yang berprestasi yang tentu saja akan menimbulkan lingkungan kerja yang lebih kompetitif dan aktif yang sesuai dengan tujuan dan target PT.BPR Mina Mandiri, artinya tidak hanya memiliki pengaruh namun juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perkembangan perusahaan PT.BPR Mina Mandiri.

Pengaruh budaya Kaizen, personal Knowledge, dan Quality of Work life terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan perhitungan regresi budaya Kaizen, personal Knowledge, dan Quality of Work life mempunyai nilai F hitung sebesar $32.776 > F$ tabel (2,713) yang menunjukkan nilai F hitung lebih besar dari F tabel dengan tingkat Nilai sig. pada tabel diatas adalah 0.000 lebih kecil dari taraf signifikansi yang digunakan (0.05) maka dapat disimpulkan

bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya Kaizen (X1), personal Knowledge (X2) dan Quality of work life (X3) secara simultan terhadap Kinerja karyawan (Y).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh Budaya Kaizen, Personal Knowledge, dan Quality of Work Life terhadap kinerja karyawan, maka dapat di ambil kesimpulan bahwa:

1. Variabel Budaya Kaizen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Personal Knowledge berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan .
3. Quality of Work Life berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Budaya Kaizen, Personal Knowledge, dan Quality of Work Life secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ade Heryana, S. S. T. Uji Statistik Non Parametrik. Anatan, Lina dan Lena Ellitan. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern. Bandung: Alfabeta.
- Abbasi, S., Moore, F., Keshavarzi, B., Hopke, P. K., Naidu, R., Rahman, M. M., ... & Karimi, J. (2020). PET-microplastics as a vector for heavy metals in a simulated plant rhizosphere zone. *Science of the Total Environment*, 744, 140984.
- Alfani, M. H. (2018). Analisis Pengaruh Quality Of Work Life (QWL) Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank BRI Syariah Cabang Pekanbaru. *Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance*, 1(1), 1-13.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Abdullah, Dudung. (2017). Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Bpr Majalengka. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi Vol.1, No.1*.
- Abdullah, Nu. J.S., Ismail, I.A., and Idrus, Khairuddin. (2015). Organizational Antecedent with Job Satisfaction, Work Performance as Mediator and Knowledge Sharing Practices among Academician at Malaysia Research Universities. *International Journal of Economics and Financial*, 5, 57-62.
- Arifandi, M., & Febyolla Presilawati, S. E. (2020). Pengaruh Personal Knowledge, Job Procedure Dan Technology Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Aceh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh*, 9(2).
- Astitiani, N. L. P. S., & Sintaasih, D. K. (2019). Peran Mediasi Knowledge Sharing Pada Pengaruh Quality of Work Life dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan*, 13(1), 1-14. *Manajemen, Strategi Bisnis dan*
- Ali, S. (2017). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Empiris Pada PT. SMS Kabupaten Kotawaringin Timur. *Jurnal Manajemen Vol. 12 No.*
- Arifin, Noor 2012. Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, Dan Kepuasan Kerja Pada CV. Duta Senenan Jepara. *Jurnal Ekonomi. Volume 8. No. 1. hal 12- 13. Penerbit : STIENU*
- Jepara Ariani, D. (2018). Pengaruh Quality Of Work Life Dan Budaya Kaizen Terhadap

- Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Bank SyariahMandiri Kantor Cabang Kendal (Doctoral dissertation, IAIN SALATIGA). 114 115
- Ariola et al. (2004). Principles and Methods of Research. Rex Bookstore Inc., Sampaloc. Arikunto, Suharsimi. 2002. Prosedur Penelitian Pendekatan Praktek. Rieneka Cipta. Jakarta.
- Borman, W.C. dan Motowidlo, S.J. (1993). Expanding The Criterion Domain to Include Elements of Extra-role Performance, dalam Schmitt, N. & Borman, W.C (editors). Personnel Selection in Organizations. San Francisco: Jossey-Bass. Cascio, W. F. 2006. Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profit Edisi ke-6 Terjemahan. McGraw. New York. Departemen Agama Republik Indonesia.
- Cascio, Wayne F. (2013). Managing Human Resources, Productivity, Quality of Work Life, Profits. Ninth Edition. America : The MacGraw Hill Company. Dale, T. (1992). Kinerja. Jakarta: PT. Gramedia.
- Davis, Newstorm. (2006) . Perilaku Dalam Organisasi, Erlangga, Jakarta.
- Dewantoro, A. D., & Ellitan, L. (2021). The Role of Entrepreneurship and Social Capital in Building the Sustainability of SMES in Indonesia. International Journal of Trend in Scientific Research and Development, 5(4), 53-58.
- Febriani, R., Kusumawati, R., & Ariyanti, Y. (2022). Pengaruh Quality of Work Life dan Employee Engagemnet terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Pariwisata Kabupaten Demak). AKSES: Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 17(1).
- Farmi, N., Apridar, A., & Bachri, N. (2021). Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan PT. POS Indonesia (Persero) KPRK Lhokseumawe dengan Motivasi Intrinsik dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia), 5(2), 84 93.
- George R. Terry, Guide to Management, Alih Bahasa J. Smith. D.F.M(Jakarta: Bumi Aksara, 2009), hal. 7.
- Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas. Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas. Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas. Diponegoro. 116
- Hadari Nawawi, Manajemen Sumber Daya Manusia(Yogyakarta: Gadjah MadaUniversity Press, 2011), hal. 40.
- Hadi2, U. N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Personal Knowledge Terhadap Kinerja Karyawan(Studi Kasus Pada Karyawan Hotel Candisari Kebumen). Jurnal Administrasi Bisnis, 9, 482-485. Ibid, hal. 15-16.
- Ikramawati (2016) Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Kumala Motor Sejahtera Abadi Kendari). Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Halu Oleo Kendari.
- Iskandar, A., & Subekan, A. (2018). Pengaruh Personal Knowledge, Job Procedure Dan Technology Terhadap Kinerja Pegawai Organisasi Publik (The Effect of Personal Knowledge, Job Procedure and Technology on Employee's Performance in Public Organization). Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI), 9(2).
- Ivancevich, J. M., Konopsake, R., & Matteson, M. T. 2007. Perilaku dan Manajemen Organisasi. Jakarta: Erlangga. Imai, M. 1998. Gemba Kaizen: Pendekatan Akal Sehat, Berbiaya Rendah Pada Manajemen. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo

- Imai, Masaaki. 2008. *Gemba Kaizen*. Jakarta: CV. Taruna Grafica.
- Imai, M. (2012). *Gemba Kaizen: A Commonsense Approach to a Continuous Improvement Strategy* second edition John M. Echols, kamus inggris indonesia(Jakarta: PT Gramedia, 2005), hal. 372.
- Lestari, F. O., Musringah, & Irdiana, S. (2018). Pengaruh Budaya Kaizen Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Kanto Pos Lumajang. *Progress Conference*, 1(1), 584–595
- Luthans, Fred (2006). *Perilaku Organisasi* (10th ed). (Vivin Andhika, Shekar Purwanti, Th P, dan Winong Rosari, Penerjemah). Andi Copyright, Yogyakarta.
- Kusuma, F.S.D dan Devie. (2013). Analisis Pengaruh Knowledge Management Terhadap Keunggulan Bersaing Dan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Business Accounting Review*, Vol. 1, No. 2
- Madra'ie, Djaelani, A. K., & Rahman, F. (2020). Pengaruh Budaya Kaizen, Pelatihan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Kecamatan Arjasa Kab. Sumenep Jawa Timur). *E-Jurnal Riset Manajemen*, 9, 82–94. 117
- Maryam, S., Purwanti, R. S., & Faruk, M. (2020). Pengaruh Budaya Kaizen dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi pada Kantor Kementerian Agama Kota Banjar). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(1), 20-27.
- Ni'mah, U., & Hadi, S. P. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Personal Knowledge Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Hotel Candisari Kebumen). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 9(4), 482 487.
- Na'im, Akhsan; Syaputra, Hendry (Agustus 2010). "Kewarganegaraan, Suku Bangsa, Agama dan Bahasa Sehari-hari Penduduk Indonesia" (PDF). Badan Pusat Statistik (BPS). Diarsipkan (PDF) dari versi asli tanggal 23 September 2015. Diakses tanggal 23 September 2015.
- Nilawati, S. (2020). Pengaruh Budaya Kaizen Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Surya Toto Indonesia. *Dynamic Management Journal*, 3(2). Nawawi, I. (2012). *Manajemen Pengetahuan (Knowledge Management)*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Octavia, D. (2018). Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Of Work Life) Dan Iklim Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Surveyor Indonesia Cabang Palembang. *Jurnal Manajemen*, 6(1), 1-1.
- Pamungkas, E. I., & Franksiska, R. (2018). Analisis Pengaruh Budaya Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Reward Sebagai Variabel Moderasi Dalam Rangka Penguatan Daya Saing Bisnis. *Jurnal Manajemen DayaSaing*, 20 (1).
- Pruijt, H. (2003). *Performance and quality of work life*. *Journal of Organizational Change Management*, 13, 389–400. Duarte, M. I. C. (2018). *Raize: how an innovative business model led to a successful IPO* (Doctoral dissertation).
- Rahman, Y. A. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Tsaqofah: Jurnal Pendidikan Islam, 4(2). Rangkuti, F. 2001. *Analisis SWOT Teknik Membelah Kasus Bisnis*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Renny, Aprilliyani. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin, Dan Pemanfaatan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Guru Smk Cordova Margoyoso Kabupaten Pati. *Jurnal Visi Ekonomi*, No. 2, Vol. 2.
- Robert Mathis dan Jhon Jackson H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10*. Salemba Empat. Jakarta. 118 Ronaldo Yunico Tampubolon1), F. A. (2022). Pengaruh Budaya Kaizen, Pelatihan Kerja, dan Kompetensi terhadap

- Kinerja Karyawan pada PT.rimba bumi kencana. Kalbisocio, Jurnal Bisnis dan Komunikasi, 23-31. Ronaldo Yunico Tampubolon1),
- F. A. (2022). Pengaruh Budaya Kaizen, Pelatihan Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.rimba bumi kencana. Kalbisocio, Jurnal Bisnis dan Komunikasi, 23-31. Sejati, Alifiandy Putra, Mudji Kuswinarno, and Gatot Heru Pranjoto. "Pengaruh Budaya Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Reward Sebagai Variabel Moderasi Pada Pt. Vs Technology Indonesia." *Eco-Entrepreneur* 5.1 (2019): 1-16.
- Siagian, P.S. 2004. Teori Pengembangan Organisasi. PT Bumi Aksara. Jakarta. Sugiyono, P. D. (2015). Metode Penelitian dan Pengembangan. Bandung: Penerbit CV Alfabet.
- Sugiyono, P. D. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sherina, V., Bulan, T. R. N., & Ardiani, W. (2021). Efek Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Pt. Pln (Persero) Uip3b Sumatera Upt Medan). *Idei: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 2 (2), 76-84.
- Sahni, J. (2019). Role Of Quality Of Work Life In Determining Employee Engagement And Organizational Commitment In Telecom Industry. *International Journal for Quality Research*, 13(2).
- 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.
- Sondang P siagian, Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hal. 9. Sondang P siagian, Manajemen Sumber Daya Manusia. Hal. 9. Siagian, Sondang. P. 2009a. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta :Bumi Aksara 119
- Takeuci, Hirotaka. (1998). Beyond Knowledge Management: Lessons from Japan. WWW Virtual Library on Knowledge Management, June, hal.6 dan lihat juga Sveiby,
- Karl Erik. (1996). The New Organizational Wealth: Managing and Measuring Knowledge-Based Assets, San Fransisco: Berret-Koehler Publishers, Inc, hal.46-49.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 1998 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1992 Tentang Perbankan. Wikipedia, Manajemen sumber daya manusia, dalam... https://id.wikipedia.org/wiki/Sumber_daya_manusia. Diunggah pada Selasa, 21 Februari 2017 pukul 11.10 WIB.
- Wiranda, W., & Tarigan, V. (2019). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Pada Pt.Telkom Indonesia, Tbk Pematangsiantar. *Jurnal AccUsi – Jurnal of Accounting USI* Vol, 1(1), 23–35.
- Werther, W.B., and Davis, K. (1982). *Personnel Management and Human Resources*. New York: McGraw Hill.
- Wright, K. (2005). *Personal Knowledge Management: Supporting Individual Knowledge Worker*
- Walton, R. E. (1998). Quality of working life: what is it?. *Sloan Management Review*, 15(1), 11- 21. Performance, Knowledge Management Research & Practice. www.researchgate.net, 156. Yuliaty, F. (2021) Quality Of Work Life, Budaya Kaizen, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi.

