

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN BUDAYA *KAIZEN*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(STUDI KASUS PT. AISAN NASMOCO INDUSTRI)**

SKRIPSI



**OLEH :
HENA NIA PUTRIYANINGSIH
NIM: 112010486**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PELITA BANGSA
BEKASI
2024**

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN BUDAYA KAIZEN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(STUDI KASUS PT. AISAN NASMOCO INDUSTRI)**

Diajukan Kepada Universitas Pelita Bangsa
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam
Menyelesaikan Program Sarjana Manajemen

SKRIPSI



OLEH :
HENA NIA PUTRIYANINGSIH
NIM: 112010486

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PELITA BANGSA
BEKASI
2024**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Yang bertanda tangan dibawah ini, dosen pembimbing Skripsi :

Nama : Hena Nia Putriyaningsih

Nim : 112010486

Judul Proposal Skripsi : PENGARUH KOMUNIKASI DAN BUDAYA
KAIZEN TERHADAP KNERJA KARYAWAN
MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI (studi kasus PT. AISAN
NASMOCO INDUSTRI)

Menyatakan bahwa, berdasarkan proses dan hasil bimbingan selama ini, serta
dilakukn perbaikan, maka yang bersangkutan dapat
mendaftarkan diri untuk mengikuti ujian skripsi
pada program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
dan Bisnis Universitas Pelita Bangsa.

Bekasi, 09 Juni 2024

Pembimbing



Saur Panjaitan. SE.,MM

NIDN : 0431107904

SKRIPSI

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN BUDAYA KAIZEN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI**

(Studi Kasus Pada PT. Aisan Nasmoco Industri)

Dipersiapkan dan disusun oleh :

Hena Nia Putriyaningsih

112010486

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi pada hari Sabtu, tanggal 20 Juli 2024 dan dinyatakan telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen.

SUSUNAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI

Ketua Penguji,

Dr. Rahmat Hidayat, S.Pd., M.M

NIDN : 0417018402

Tanda Tangan



Anggota Penguji,

Muhadar Putih, S.E., M.M

NIDN :0406068007

Tanda Tangan



Mengetahui,

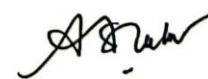
Ka Prodi Manajemen



Yunita Ramadhani RDS., S.E M.Sc

NIDN : 0406068402

Dekan Fakultas Ekonomi dan
Bisnis



Dr. Preatmi Nurastuti, S.E., M.M

NIDN : 0404046508

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Hena Nia Putriyaningsih
NIM : 112010486
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Universitas Pelita Bangsa seluruhnya merupakan hasil karya saya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan Skripsi yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau Sebagian tugas Skripsi ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai peraturan perundangan yang berlaku.

Bekasi, 09 Juni 2024



Hena Nia Putriyaningsih

NIM : 112010486

MOTO DAN PERSEMBAHAN

“Maka sesungguhnya Bersama kesulitan ada kemudahan, sesungguhnya Bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan kepada tuhanmulah engkau berharap.”

(QS. Al-Insyirah: 6-8)

“manusia asalnya dari tanah, makan hasil tanah, berdiri diatas tanah, dan akan Kembali ke tanah. Kenapa masih bersifat langit?”

-BuyaHamka-

Karya ini peneliti persembahkan untuk :

- Khususnya untuk Ayah, Mamah, dan Adik yang selalu mendukung dan mendo'akan saya sampai sejauh ini.
- Kepada laki-laki yang selalu support dan selalu ada untuk saya dari awal hingga di titik terakhir.
- Saudara serta sepupu saya yang selalu memberikan dorongan moral.
- Sahabat baik saya khususnya Rahma, Siti dan Sella yang memberikan kesan terbaik sampai sejauh ini selama proses pembuatan Skripsi.
- Sahabat – sahabat saya khususnya Tim Queen (Ochi, Tati, Linda, Syifa, Okta dan Sinta) yang selalu mendukung dalam segala kondisi.
- Diri sendiri yang selama ini sudah mau berusaha untuk menyelesaikan apa yang sudah di mulai meskipun tidak mudah dan banyak sekali rintangan dan hambatan.
- Bapak dan Ibu dosen yang telah memberikan pengetahuan serta teladan yang sangat berharga untuk saya.
- Semua teman – teman Manajemen Angkatan 2020 yang tidak dapat disebutkan semuanya.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur yang sedalam-dalamnya penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas segala Rahmat dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Komunikasi dan Budaya Kaizen terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi Studi kasus PT. aisan Nasmoco Industri”**.

Adapun tujuan dari penulisan Skripsi adalah untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Universitas Pelita Bangsa. Penyelesaian Skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Rahmat Hidayat., S.Pd., M.M, selaku pembimbing utama yang telah membimbing, meluangkan waktu, memberikan banyak kemudahan, memberikan masukan, keteladanan serta motivasi kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Hamzah Muhammad Mardiputera., S.K.M., M.M., D.B.A sebagai Rektor Universitas Pelita Bangsa.
3. Ibu Preatmi Nurastuti., S.E., M.M selaku Dekan fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEBIS) Universitas Pelita Bangsa beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan dan izin dukungan moral maupun materi kepada penulis.
4. Ibu Yunita Ramadani RDA., S.E., M.Sc dan Bapak Wachid Hasyim., S.E., M.M selaku ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEBIS) Universitas pelita Bangsa, beserta seluruh staf yang telah memberikan rekomendasi dan memfasilitasi penulis untuk dapat menulis skripsi ini.
5. Bapak saur Panjaitan, SE.,MM, selaku dosen pembimbing skripsi yang dengan penuh kesabaran memberikan bimbingan, motivasi, serta arahan dalam menyempurnakan sekripsi ini.

6. Ayahanda Edi Iyus Terima kasih tiada terkira atas segala do'a, nasehat, kasih sayang, moral dan pengorbanan baik materi maupun dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.
7. Pintu surgaku, Ibunda Sulisoh. Beliau sangat berperan penting dalam menyelesaikan pendidikan sampai di bangku perkuliahan, semangatnya, kasih sayangnya, serta sujudnya selalu menjadi do'a untuk kesuksesan anak-anaknya.
8. Kepada Aisyah zabrina yang turut mendukung dan mendo'akan penulis.
9. Kepada laki-laki yang telah memberi dukungan dan selalu ada dalam keadaan apapun dari awal kuliah hingga skripsi ini berakhir.
10. Sahabat – sahabat saya khususnya Tim Queen (Ochi, Tati, Linda, Syifa, Okta dan Sinta) yang selalu mendukung dalam segala kondisi apapun.
11. Bapak dan Ibu dosen yang telah memberikan pengetahuan serta teladan yang sangat berharga untuk saya.
12. Penulis menyadari bahwa tugas skripsi ini jauh dari kata sempurna, oleh sebab itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif. Semoga skripsi ini bermanfaat untuk pengembangan ilmu di masa yang akan datang.
13. Dan yang terakhir tentunya untuk diri sendiri yang telah kuat jiwa dan raga hingga saat ini dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa tugas skripsi ini jauh dari kata sempurna, oleh sebab itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif. Semoga skripsi ini bermanfaat untuk pengembangan ilmu di masa yang akan datang.

Bekasi, 09 Juni 2024

Hena Nia Putriyaningsih

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	i
SKRIPSI	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL	x
ABSTRACT	iv
ABSTRAK	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Kajian Pustaka	9
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.2 Kinerja karyawan.....	11
2.1.3 Kepuasan Kerja.....	14
2.1.4 Komunikasi.....	16
2.1.5 Budaya Kaizen.....	19
2.2 Penelitian Terdahulu	23
2.3 Hipotesis Dan Model Penelitian	29
2.3.1 Hipotesis	29
2.3.2 Model Penelitian	35
BAB III METODE PENELITIAN	37
3.1 jenis dan Desain Penelitian	37
3.1.1 Jenis Penelitian	37
3.1.2 Desain Penelitian	37
3.2 definisi Oprasional Variabel.....	38
3.2.1 Devinisi variabel	38
3.2.2 Oprasional variabel Penelitian	40
3.3 Populasi dan Sampel	44
3.3.1 Populasi.....	44
3.3.2 sampel	45
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	46
3.5 Sumber Data dan pengembalian Sampel	47
3.5.1 Sumber data	47
3.5.2 Data Primer	47

3.6 Rencana Analisa dan Uji hipotesis.....	47
3.6.1 Rencana analisis.....	47
3.6.2 Uji Hipotesis	51
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	54
4.1 Analisa Data Penelitian.....	54
4.1.1 Karakteristik Responden.....	54
4.1.2 Analisa Structural Equation Modeling (SEM).....	56
4.2 Pembahasan	89
4.2.1 Komunikasi Tidak Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja.....	89
4.2.2 Budaya Kaizen berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja.....	89
4.2.3 Komunikasi dan Budaya Kaizen secara simultan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kepuasan Kerja	90
4.2.4 Komunikasi tidak Berpengaruh Positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.....	91
4.2.5 Budaya Kaizen Tidak berpengaruh Positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.....	91
4.2.6 Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap kinerja Karyawan.....	92
4.2.7 Komunikasi, Budaya Kaizen dan Kepuasan Kerja Secara Bersama-sama (Simultan) Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan	92
BAB V PENUTUP.....	92
5.1 Kesimpulan	92
5.2 Saran	94
DAFTAR PUSTAKA	96
LAMPIRAN	99

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. 1 Data produk defect	3
Gambar 2. 1 Model Penelitian.....	36
Gambar 3. 1 Desain penelitian.....	38
Gambar 3. 2 Struktur Persamaan	49
Gambar 3. 3 Model Persamaan Struktur 1	51
Gambar 3. 4 Model Persamaan Struktur 2	52
Gambar 4. 1 Model (Standardized) CFA Konstruk Komunikasi.....	57
Gambar 4. 2 Model (T-Value) CFA Konstruk Komunikasi	58
Gambar 4. 3 Model (Standardized) CFA Konstruk budaya Kaizen.....	61
Gambar 4. 4 Model (T-value) CFA konstruk Budaya Kaizen.....	61
Gambar 4. 5 Model (Standardized) CFA konstuk Kepuasan Kerja	64
Gambar 4. 6 Model (T-value) CFA konstruk Kepuasan Kerja.....	65
Gambar 4. 7 Model (Standardized) CFA konstruk Kinerja Karyawan	68
Gambar 4. 8 Model (T-Value) CFA konstruk Kinerja Karyawan.....	69
Gambar 4. 9 Model Hybrid (Full SEM) Standardized.....	72
Gambar 4. 10 Model Hybrid (Full SEM) T-Value	73
Gambar 4. 11 Model Struktural (Standardized).....	79
Gambar 4. 12 Model Struktural (T-value).....	80
Gambar 4. 13 Hasil Secara Simultan	80
Gambar 4. 14 Model Sub Struktural 1 (Standardized).....	82
Gambar 4. 15 Model Sub Struktural 1 (T-Value).....	82
Gambar 4. 16 Hasil secara Simultan structural 1	82
Gambar 4. 17 Model Sub Struktural 2 (Standardized).....	83
Gambar 4. 18 Model Sub Struktural (T-Value)	83
Gambar 4. 19 Hasil secara Simultan structural 2.....	83

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3. 1 Operasi Variabel Penelitian	41
Tabel 3. 2 Skor Skala Likert.....	46
Tabel 3. 3 Kriteria Pengujian Hipotesis	52
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	54
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	55
Tabel 4. 4 Karakteristik responden Berdasarkan Masa Kerja	55
Tabel 4. 5 Ukuran Kesesuaian Model Pengukuran Konstuk Komunikasi	58
Tabel 4. 6 Uji Validitas dan Relialibilitas Indikator Konstruk Komunikasi	59
Tabel 4. 7 Ukuran Kesesuaian Model Pengukuran Konstruk Budaya Kaizen	62
Tabel 4. 8 Uji Validitas Reliabilitas Indikator Konstruk Budaya Kaizen	63
Tabel 4. 9 Ukuran Kesesuaian Model Pengukuran Konstruk Kepuasan Kerja	66
Tabel 4. 10 Uji Validias dan Reliabilitas Indikator konstruk Kepuasan Kerja	67
Tabel 4. 11 Ukuran kesesuaian Model pengukuran Konstruk Kinerja Karyawan	70
Tabel 4. 12 Uji Validitas dan Reliabilitas Indikator Konstruk Kinerja Karyawan	71
Tabel 4. 13 Ukuran Kesesuaian Model Keseluruhan (Hybrid Model) SEM	74
Tabel 4. 14 Analisis pengukuran Model Hybrid (Full Model).....	75
Tabel 4. 15 Signifikansi antar variabel	81
Tabel 4. 16 Hasil Uji Hipotesis	86
Tabel 4. 17 Besar Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan	188

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	106
Lampiran 2 Hasil Kuesioner 138 Responden	112
Lampiran 3 RTF Variabel	118
Lampiran 4 Daftar Riwayat Hidup.....	146

THE INFLUENCE OF COMMUNICATION AND KAIZEN CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH JOB SATISFACTION AS A MEDIATING VARIABLE

Hena Nia NiaRiyaningh¹⁾

Saur Panjaitan²⁾

Abstract

The influence of Kaizen Communication and Culture on Employee Performance through Job Satisfaction as a Mediating Variable for PT. Employees. Aisan Nasmoco Industry. The formulation of the problem in this research is the influence of Kaizen Communication and Culture on Employee Performance through Job Satisfaction as a Mediating variable for PT Employees. Aisan Nasmoco Industry. This type of research is quantitative. The total sample is 210 employees who work at PT. Aisan Nasmoco Industry. The data used in this research are primary and secondary data, namely by distributing questionnaires and via Google Forms to PT employees. Aisan nasmoco Industry. This research uses the data processing application Lisrel 8.8. The results of this research are (1) Communication does not affect job satisfaction (2) Kaizen culture has an effect on job satisfaction (3) Communication and Kaizen culture simultaneously have an effect on job satisfaction (4) Communication has no effect on employee performance (5) Kaizen culture does not effect Employee performance (6) Job Satisfaction affects Employee performance (7) Communication, Kaizen Culture, and Job Satisfaction simultaneously have an effect on Employee Performance.

Keywords: Communication, Kaizen Culture, Job Satisfaction, Employee Performance

- 1) Mahasiswa
- 2) Dosen Pembimbing

PENGARUH KOMUNIKASI DAN BUDAYA KAIZEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Hena Nia Putriyaningsih¹⁾

Saur Panjaitan²⁾

ABSTRAK

Pengaruh Komunikasi dan Budaya Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi PT. Karyawan. Industri Aisan Nasmoco. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Pengaruh Komunikasi dan Budaya Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Karyawan PT. Industri Aisan Nasmoco. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Jumlah sampel sebanyak 210 karyawan yang bekerja di PT. Industri Aisan Nasmoco. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder yaitu dengan menyebarkan kuesioner dan melalui Google Form kepada karyawan PT. Industri Nasmoco Aisan. Penelitian ini menggunakan aplikasi pengolahan data Lisrel 8.8. Hasil penelitian ini adalah (1) Komunikasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (2) Budaya Kaizen berpengaruh terhadap kepuasan kerja (3) Komunikasi dan budaya Kaizen secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja (4) Komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (5) Budaya Kaizen tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (6) Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (7) Komunikasi, Budaya Kaizen, dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Komunikasi, Budaya Kaizen, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

- 1) Mahasiswa
- 2) Dosen Pembimbing