

## BAB VI

### PENUTUP

#### 6.1 Kesimpulan

1. Berdasarkan dari hasil penyekatan pada *Reachability Matrix* disimpulkan bahwa dari 23 faktor keberhasilan penerapan budaya Kaizen, berdasarkan hasil perhitungan *Driver Power & Dependent* pada *Reachability Matrix* (RM) terbagi menjadi 13 level. Diketahui juga berdasarkan hasil tersebut bahwa faktor atau sub-elemen Situasi dan Kondisi Perusahaan (A1) merupakan elemen kunci dari penelitian ini. Lalu untuk faktor-faktor pendukung lainnya dalam mempengaruhi keberhasilan penerapan budaya Kaizen adalah Pemilihan Ide Dalam Menerapkan Budaya Kaizen (A2), urutan ketiga yaitu Kinerja yang Terkait Dengan Imbalan & Pengakuan (A3), kemudian ranking keempat yaitu Pemahaman Karyawan Tentang Budaya Kaizen (A6) dan Dukungan Manajemen (A19), lalu ranking kelima yaitu Konsistensi Perusahaan (A4), lalu ranking keenam yaitu Keterlibatan Karyawan (A16) dan Potensi atau Kemampuan Karyawan (A17), ranking ketujuh yaitu Motivasi Karyawan dalam Menerapkan Budaya Kaizen (A5), Budaya Perusahaan (A7), Komunikasi Internal Karyawan dalam Perusahaan (A9), dan Gaya Kepemimpinan (A22), lalu ranking kedelapan yaitu Kemampuan Orang-Orang dalam Menerapkan Budaya Kaizen (A11), Monitoring *Action* dalam Setiap Kegiatan Bekerja (A18), Efektifitas Karyawan dalam Bekerja (A20) dan Waktu Implementasi Penerapan (A21), kemudian ranking kesembilan yaitu Kualitas Kerja Sama Tim dalam Bekerja (A15), lalu ranking kesepuluh yaitu Komprehensif Rekrutmen (A10), Pelatihan dan Peluang Karir (A14) dan Dukungan Pemerintah (A23), kemudian ranking kesebelas yaitu *Visual Manegement* (A12), ranking keduabelas yaitu Proses Penerapan Kaizen (A13), dan sub-elemen ranking paling terakhir atau ketigabelas yaitu Standarisasi (SOP) Penerapan Budaya Kaizen (A8).
2. Solusi yang dapat diberikan berdasarkan hasil faktor kunci yang didapat adalah perbaikan manajemen menyeluruh mulai dari tingkat atas maupun tingkat bawah dengan mengedepankan kualitas kerja serta meningkatkan kerja sama tim dan juga perlu dilakukan pendidikan dan pelatihan sehingga menambah pemahaman karyawan

dan manajemen tingkat atas agar kualitas kinerja karyawan dan manajemen dapat meningkat dan memberikan dampak yang positif terhadap perusahaan. Selain itu dilakukan juga keterlibatan dan pemberdayaan karyawan guna meningkatkan kemungkinan dihasilkan keputusan yang baik, rencana yang lebih baik, atau perbaikan yang lebih efektif karena juga mencakup pandangan dan pemikiran dari pihak-pihak yang langsung berhubungan dengan situasi kerja

## 6.2 Saran

1. Pada penelitian ini belum dilakukan validasi model secara statistik, maka untuk penelitian selanjutnya dapat dilakukan analisis statistik seperti menggunakan metode *Structural Equation Modelling* (SEM).

