

**PENERAPAN BUDAYA INOVASI DENGAN MENGADOPSI KONSEP
KAIZEN (*CONTINUOUS IMPROVEMENT*) DI PT. PETROSIDA GRESIK**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH GRESIK
2020**

**PENERAPAN BUDAYA INOVASI DENGAN MENGADOPSI METODE
KAIZEN (*CONTINUOUS IMPROVEMENT*) DI PT. PETROSIDA GRESIK**



SKRIPSI

PENERAPAN BUDAYA INOVASI DENGAN MENGADOPSI METODE KAIZEN (*CONTINUOUS IMPROVEMENT*) DI PT. PETROSIDA GRESIK

Oleh :

OLDIVE MEIGRES ZENIT. NIM : 16.312.009

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal : 27 Juli 2020

Pembimbing



Sukaris, S.E., M.S.M.
NIP : 0311.0506.119

Penguji I



Rahmat Agus Santoso, S.E., MM
NIP : 0311.0706.141

Penguji II

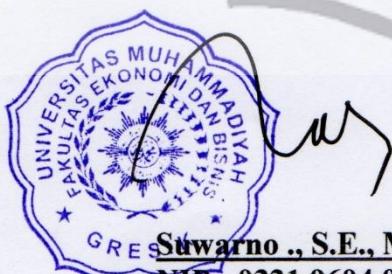


Maulidiyah Amalina Rizqi, S.E., MM
NIP : 0311.1504.181

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen



SURAT PERNYATAAN

KEASLIAN PENULISAN KARYA TULIS SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Oldive Meigres Zenit

NIM : 16312009

Program Studi : Manajemen SDM

Dengan ini menyatakan bahwa karya tulis skripsi yang berjudul: "Penerapan Budaya Inovasi Dengan Mengadopsi Konsep KAIZEN (*Continuous Improvement*) di PT. Petrosida Gresik" adalah asli hasil karya saya, dan belum pernah diterbitkan atau dipublikasikan dimanapun dan dalam bentuk apapun. Tidak ada sebagian tulisan orang lain yang saya salin atau saya tiru dalam bentuk kalimat apapun.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun. Bila di kemudian hari terbukti bahwa saya ternyata melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain yang saya akui dari pemikiran saya sendiri, maka gelar dan kelulusan saya dari universitas dicabut atau dibatalkan.

Gresik, 20 Juli 2020

Yang menyatakan



Oldive Meigres Zenit

MOTTO

“MAN JADDA WAJADA”

Siapa yang bersungguh-sungguh pasti berhasil

**“WAKTU BAGAIKAN PEDANG. JIKA KAMU TIDAK
MEMANFAATKANNYA DENGAN BAIK,
MAKA IA AKAN MEMANFAATKANMU”**

HR. Muslim

PERSEMBAHAN

TERIMAKASIH KEPADA ALLAH SWT

Puji syukur, saya panjatkan kepada Allah SWT, atas rahmat dan hidayahNya yang telah diberikan kepada saya, sehingga saya bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan selesai dan bisa membanggakan kedua orang tua saya.

TERIMAKASIH KEPADA KELUARGAKU

Terimakasih untuk jerih payah yang sudah mama dan papa korbankan untuk saya, sehingga saya mampu mendapatkan gelar sarjana dan ilmu yang bermanfaat untuk kedepannya. Terimakasih banyak atas kasih sayang mama dan (alm) papa yang telah diberikan kepadaku. Skripsi ini kupersembahkan kepada mama dan papa yang telah memberikan semangat yang luar biasa sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini dengan lancar. Tanpa do'a serta restu mama dan papa, saya tidak akan bisa sampai di titik ini. Terimakasih juga untuk adik-ku (Firzandy Syalwadana Zenit) yang selalu memberikan semangat.

TERIMAKASIH KEPADA DOSENKU

Saya ucapan terimakasih sebanyak-banyak kepada Ibu dan Bapak dosen yang telah memberikan saya ilmu selama perkuliahan ini. Terimakasih juga untuk dosen pembimbing saya Bapak Sukaris yang telah membimbing saya dalam proses penggerjaan skripsi ini hingga saya mampu untuk menyelesaikannya. Terimakasih juga saya ucapan kepada Ibu Wenti Krisnawati yang selalu menjadi pendengar yang baik mengenai fenomena kehidupan bekerja sambil kuliah dan selalu memberikan dukungan setiap keputusan yang akan dipilih.

KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillah kami panjatkan kehadirat Allah SWT, atas berkat limpahan rahmat, taufiq dan hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Penerapan Budaya Inovasi dengan Mengadopsi Metode *KAIZEN (Continuous Improvement)* di PT. Petrosida Gresik”. Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan tugas akhir, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Gresik

Dengan tersusunnya skripsi ini peneliti berharap kepada Bapak/Ibu Pembimbing berkenan meluangkan waktu untuk membina dan membimbing dalam pembuatan skripsi. Untuk itu peneliti mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Prof. Dr. Ir. Setyo Budi, Ms selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Gresik.
2. Suwarno, S.E.,M.Si selaku Dekan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Gresik.
3. Anita Handayani, S.E.,M.S.M. selaku Ka Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Gresik.
4. Sukaris, S.E.,M.S.M. selaku Dosen Pembimbing yang dengan teliti dan sungguh-sungguh dalam membimbingan penyusunan skripsi ini.
5. Yofana Amarinda Maharani, S.M yang selalu memberi dukungan dan sabar dalam menghadapi keluh kesah peneliti selama mengerjakan skripsi ini.
6. Manajemen A Sore serta konsentrasi SDM Sore yang selalu menemani, kompak dan memberikan canda tawa selama perkuliahan.
7. Himpunan Mahasiswa Manajemen UMG yang memberikan ilmu organisasi diluar perkuliahan
8. Teman-teman yang menjadi *supporter* terbaik selama mengerjakan skripsi Sulaiman, Rudi Bachtiar, Ochima Walichi, Vanny Ayus, Agus Jayadi, Willadatieka, Giovanni dan banyak lagi yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu.

Peneliti menyadari sepenuhnya, bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan. Untuk itu dengan kerendahan hati peneliti mohon maaf yang sebesar-besarnya.

Demikian untuk menjadikan periksa dan peneliti berharap atas kritik dan saran, guna perbaikan dalam penulisan penelitian ini.

Gresik, 14 Februari 2020

Peneliti



DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRAKSI.....	xii
ABSTRACT	xiii
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	7
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Penelitian Terdahulu	9
2.2. Landasan Teori.....	11
2.2.1 Inovasi	11
2.2.2 Budaya Organisasi	12
2.2.3 Proses Penciptaan Budaya Organisasi	14
2.2.4 Budaya Inovasi.....	15
2.2.5 Determinan Utama yang Mempengaruhi Budaya Inovasi.....	16
2.2.6 Kaizen atau Perbaikan Berkesinambungan.....	18
2.2.7 Kaizen Dalam Total Quality Management	19
2.3. Kerangka Konseptual	20
BAB III : METODE PENELITIAN	
3.1. Pendekatan Penelitian	21
3.2. Lokasi Penelitian.....	22
3.3. Fokus Penelitian	22

3.4.	Data Profil Informan	22
3.5.	Jenis & Sumber Data.....	23
3.6.	Teknik Pengumpulan Data.....	24
3.7.	Teknik Analisis Data.....	25
3.7.1	Pengumpulan Data	26
3.7.2	Reduksi Data.....	27
3.7.3	Display Data.....	27
3.7.4	Penarikan Kesimpulan / Verifikasi	28
3.8.	Uji Keabsahan Data	28

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN INTERPRETASI

4.1.	Gambaran Objek Penelitian	30
4.1.1	Visi, Misi dan Nilai Dasar PT. Petrosida Gresik	32
4.1.2	Lokasi PT. Petrosida Gresik.....	34
4.1.3	Struktur Organisasi PT. Petrosida Gresik.....	35
4.2.	Pelaksanaan Penelitian	37
4.3.	Deskripsi Informan.....	37
4.4.	Hasil Penelitian	38
4.4.1	Pengumpulan Data	38
4.4.2	Reduksi Data.....	42
4.4.3	Penyajian Data (<i>Display</i>)	45
4.4.4	Verifikasi Data	47
4.5.	Uji Keabsahan Data.....	48
4.6.	Pembahasan.....	49

BAB V : KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1.	Kesimpulan	52
5.2.	Rekomendasi	53

DAFTAR PUSTAKA 55

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 2.1 : Perbedaan dan Persamaan penelitian terdahulu	10
Tabel 4.1 : Rincian Informan Bapak Roys Dwinugroho	41
Tabel 4.2 : Rincian Informan Bapak Fahmi Aprillian	41
Tabel 4.3 : Rincian Informan Bapak Gunawan Pariyadi	42
Tabel 4.4 : Hasil Reduksi Wawancara	45
Tabel 4.5 : Pembahasan Budaya Inovasi	49
Tabel 4.6 : Pembahasan Keterkaitan Budaya Inovasi	50
Tabel 4.7 : Pembahasan Hambatan Penerapan Budaya Inovasi	51

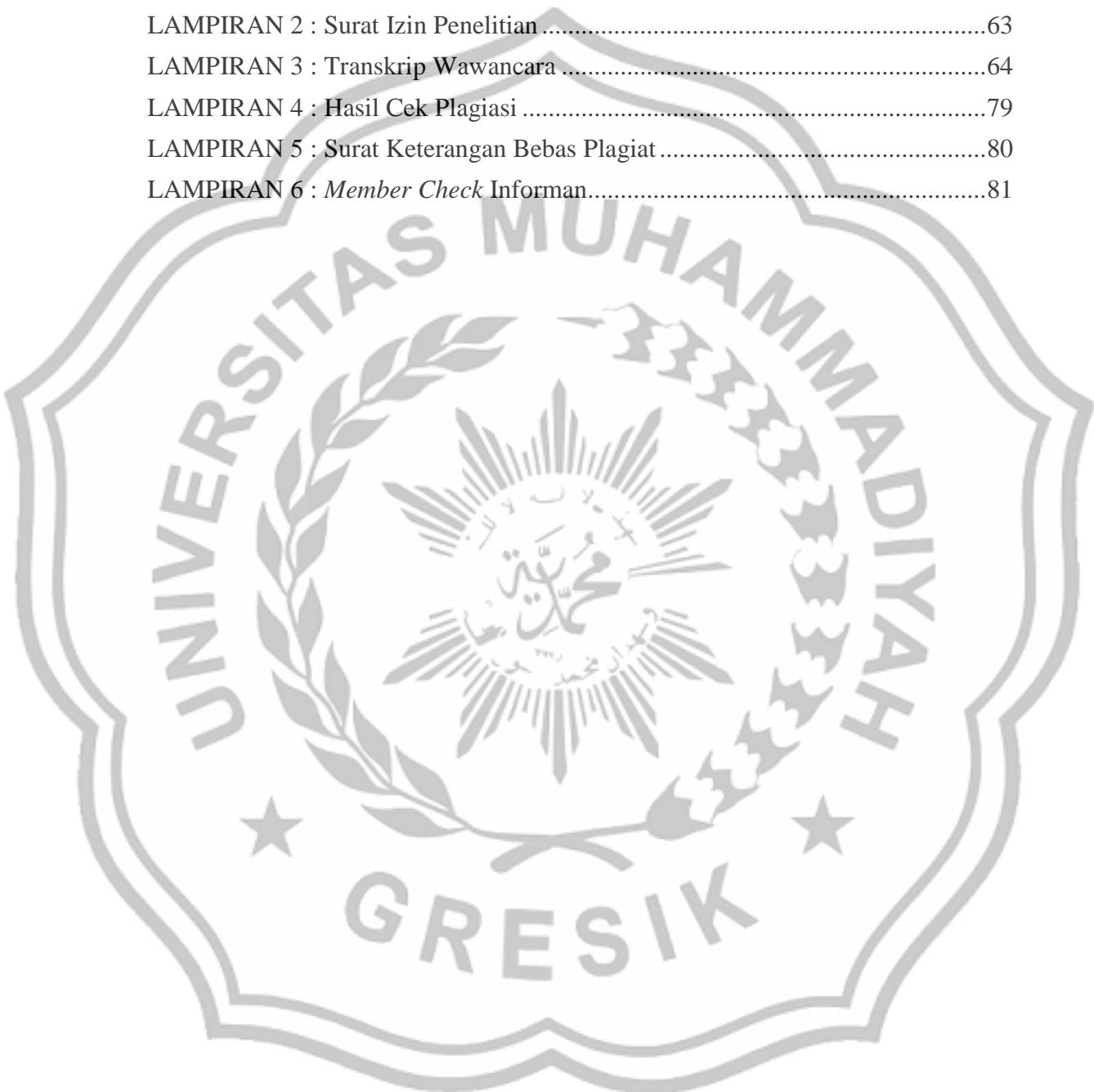


DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 1.1 : Hari Inovasi Indonesia 1 November	1
Gambar 1.2 : Grafik Peningkatan Jumlah Innovator dari tahun 2017 s/d 2019.....	6
Gambar 2.1 : Model Holistik pengembangan budaya inovasi dalam organisasi ...	19
Gambar 2.2 : Konsep Payung Kaizen	20
Gambar 2.3 : Kerangka Berfikir Penelitian	21
Gambar 3.1 : Teknik analisis data Miles & Hubberman	26
Gambar 4.1 : Struktur Organisasi PT. Petrosida Gresik	36

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 : Jadwal Penelitian.....	Hal 62
LAMPIRAN 2 : Surat Izin Penelitian.....	63
LAMPIRAN 3 : Transkrip Wawancara	64
LAMPIRAN 4 : Hasil Cek Plagiasi	79
LAMPIRAN 5 : Surat Keterangan Bebas Plagiat	80
LAMPIRAN 6 : <i>Member Check</i> Informan.....	81



Oldive Meigres Zenit, 16312009, **Penerapan Budaya Inovasi Dengan Mengadopsi Konsep KAIZEN (*Continuous Improvement*) di PT Petrosida Gresik**, Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Gresik, 20 Juli 2020

Abstrak

Budaya inovasi merupakan hal yang sangat penting untuk diterapkan pada suatu perusahaan untuk bisa mempertahankan eksistensi serta keberlangsungan hidup perusahaan. Keberhasilan melakukan inovasi tergantung secara signifikan pada kemampuan, keterampilan dan menafsirkan lingkungan berubah dengan cepat. Selain itu keterlibatan karyawan juga mempengaruhi keberhasilan dalam inovasi. Inovasi seringkali dihubungkan dengan *KAIZEN* dalam istilah Jepang, yang memiliki arti “perbaikan berkesinambungan” yang menekankan pada upaya manusia, moral, komunikasi, pelatihan, kerjasama, pemberdayaan dan disiplin diri. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui strategi yang dilakukan PT. Petrosida Gresik dalam memotivasi karyawannya untuk menerapkan budaya inovasi serta mengidentifikasi faktor penghambat penerapannya dan upaya yang dilakukan untuk meminimalisir hambatan tersebut. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dan informan dalam penelitian ini adalah karyawan yang menjadi pencetus adanya penerapan budaya inovasi di perusahaan serta *innovator* yang selalu melakukan inovasi dalam setiap pekerjaannya. Uji keabsahan data penelitian ini menggunakan triangulasi sumber serta *membercheck*. Dari hasil penelitian ini, peneliti mendapat kesimpulan bahwa penerapan budaya inovasi di perusahaan dapat berdampak positif terhadap keberlangsungan hidup perusahaan.

Kata Kunci: Inovasi, Budaya Inovasi , *KAIZEN (Continuous Improvement)*

Oldive Meigres Zenit, 16312009, Application of Innovation Culture by Adopting the Concept of KAIZEN (Continuous Improvement) at PT Petrosida Gresik, Management, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Gresik, July 20, 2020

Abstract

Innovation culture is a very important thing to be applied to a company with the purpose of maintaining the existence and survival of the company. The level of success in doing this innovation significantly depends on the ability, skills and interpreting the rapidly changing environment. In addition, employee involvement also influences the success of innovation. Innovation itself is often associated with KAIZEN or in Japanese terms it means "continuous improvement" which emphasizes human effort, morals, communication, training, cooperation, empowerment and self-discipline. The purpose of this study was to determine the strategy carried out by PT. Petrosida Gresik in motivating its employees to implement an innovation culture and to identify inhibiting factors in its application and what efforts must be made to minimize these obstacles. This study uses qualitative research methods and the informants in this study are employees who are the originators of the application of an innovation culture in the company, and innovators who always innovate in their work. Validity test of the data by using source triangulation and member checking. From the results of this study, the researcher can conclude that the application of the innovation culture in this company has a positive impact on the survival of the company.

Keywords : Innovation, Innovation Culture, KAIZEN (Continuous Improvement).