

**Pengaruh Budaya Kaizen Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan
Pada PT Buma Cima Nusantara Lampung Utara**

Yateno¹, Suwanto², Lexsi Susandi³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Muhammadiyah Metro

Abstrak

Kinerja karyawan yang tinggi, dan disinilah budaya kerja *Kaizen* dan motivasi kerja berperan penting dalam memberi pengaruh pada kinerja karyawan. Sehingga sangat dibutuhkan penelitian tentang budaya *Kaizen* dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Budaya kerja memberikan motivasi kepada karyawan dalam mengeluarkan kemampuan terbaiknya terhadap apa yang diberikan organisasi kepadanya untuk meningkatkan kinerjanya dan memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan/organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama antara budaya *Kaizen* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Buma Cima Nusantara. Dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder, metode penelitian yang digunakan adalah Tehnik yang digunakan dalam *Probability Sampling* adalah *Sampling Random Sampling*, yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu, dengan jumlah sampel sebanyak 108 orang. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linieritas dan uji homogenitas. Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan uji T diperoleh bahwa budaya kaizen tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Buma Cima Nusantara Bunga Mayang Lampung Utara, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Buma Cima Nusantara Bunga Mayang Lampung Utara. Dari uji F diperoleh bahwa budaya kaizen dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Buma Cima Nusantara Bunga Mayang Lampung Utara.

Kata Kunci : Budaya Kaizen, Motivasi, Kinerja Karyawan

Abstract

High employee performance is crucial, and this is where Kaizen work culture and work motivation play a significant role in influencing employee performance. Therefore, research on the impact of Kaizen culture and motivation on employee performance is essential. Work culture provides motivation for employees to utilize their best abilities in response to what the organization provides, aiming to enhance their performance and deliver the best results for the company/organization. The objective of this study is to determine the combined effect of Kaizen culture and work motivation on the employee performance of PT. Buma Cima Nusantara. This research uses both primary and secondary data, with the research method involving Probability Sampling techniques, specifically Random Sampling, where sample members are chosen randomly without considering the strata within the population, with a sample size of 108 people. Data analysis techniques used include validity testing, reliability testing, normality testing, linearity testing, and homogeneity testing. Based on the research results using T-tests, it was found that Kaizen culture does not have a significant effect on employee performance at PT. Buma Cima Nusantara Bunga Mayang Lampung Utara, while motivation has a significant effect on employee performance at the same company. The F-test

results show that Kaizen culture and motivation, together, have a significant effect on employee performance at PT. Buma Cima Nusantara Bunga Mayang Lampung Utara.

Keyword : *Keizen Culture, Motivation, Performance*

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian terpenting dalam suatu organisasi perusahaan karena sumber daya manusia berperan dominan pada kegiatan di perusahaan. Suatu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas di dalam perusahaan untuk mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana atupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumberdaya manusia (Suwanto : 2019). Pada era globalisasi saat ini, persaingan bisnis semakin ketat sehingga perusahaan-perusahaan industri membutuhkan tenaga kerja yang mampu memberikan kontribusi yang positif bagi kinerja perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM atau karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan sehingga karyawan dituntut untuk mampu mengembangkan diri secara proaktif dalam suatu perusahaan.

Tenaga kerja menjadi salah satu faktor utama yang sangat penting dalam kemajuan perusahaan, karena keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan sangat tergantung pada sumber daya manusia yang berkualitas yang menjadi salah satu strategi perusahaan dalam mempertahankan eksistensinya dengan cara meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan.

Upaya-upaya yang dilakukan manajemen sumber daya manusia untuk melakukan peranan strategi bagi pencapaian visi dan misi perusahaan adalah dengan menciptakan *cultur* (Budaya) yang mendukung kinerja sumber daya manusia dalam perusahaan yang berkaitan dengan fungsi budaya perusahaan sebagai sarana menentukan prioritas atau menentukan *the way things are done around here*, menciptakan komitmen bersama, serta memandu sikap dan perilaku diantaranya adalah motivasi kerja. Sistem nilai dari suatu budaya dapat diyakini dan dipelajari, dikembangkan dan diterapkan secara terus-menerus yang menjadi pemicu motivasi.

Budaya kerja sangat penting dalam pencapaian suatu tujuan organisasi karena budaya kerja merupakan suatu cara kerja yang bermutu, menjadikan karyawan berfikir maju dan cerdas dengan melibatkan seluruh anggota perusahaan untuk melakukan kerja yang lebih baik dengan tujuan agar produk tetap bersaing di pasaran. Perusahaan-perusahaan di Indonesia saat ini banyak yang menerapkan budaya kerja, salah satunya yaitu budaya *Kaizen*. Menurut Wellington (1998 : 48) mengemukakan bahwa *Kaizen* adalah konsep yang sederhana, yang dibentuk oleh dua karakter yaitu : *Kai* yang artinya perubahan dan *Zen* artinya baik, sehingga dapat di artikan sebagai perbaikan, kata *Kaizen* digunakan untuk menguraikan suatu proses manajemen dan budaya bisnis perbaikan secara terus menerus dan perlahan-lahan dengan keikutsertaan aktif dan komitmen dari semua karyawan dalam bentuk yang dilakukan oleh perusahaan.

Budaya *Kaizen* salah satu budaya Jepang yang tidak hanya berorientasi pada hasil, tetapi pada proses dan sebuah sistem manajemen yang menunjang serta menghargai usaha karyawan demi penyempurnaan. Dalam banyak kasus, *Kaizen* bukan tentang ide-ide perubahan yang besar, melainkan perubahan-perubahan kecil yang dilakukan secara berskala. Secara praktis filosofi ini berbunyi: *melakukan dengan lebih baik, membuatnya lebih baik, bahkan meningkatkannya. Karena jika tidak maka tidak bisa bersaing dengan mereka yang melakukannya.*

Menurut Nurma (2017 : 2) pada penelitiannya tentang pengaruh budaya *Kaizen* terhadap kinerja karyawan pada PT BANK BCA bahwasannya budaya *Kaizen* berpengaruh

terhadap kinerja para karyawan dimana pada penelitian tersebut budaya *Kaizen* menggunakan konsep 5S (*Seiri, Seiton, Seiso, seiketsu, shitsuke*).

Fenomena yang terjadi di PT. BUMA CIMA NUSANTARA Lampung Utara salah satunya adalah ketepatan waktu karena nampak masih banyak karyawan yang menunda-nunda pekerjaan yang telah ditentukan, sehingga tugas karyawan belum selesai tepat pada waktunya. Hal ini akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri.

Fenomena lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, penurunan kinerja dengan motivasi dapat dilihat dari tidak adanya pengakuan dalam bentuk penghargaan atas prestasi yang telah diperoleh karyawan didalam perusahaan tersebut. Menurut Mangkunegara (2009 : 61) yang mengatakan bahwa motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi muncul dari dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan, tujuan ini menyangkut soal kebutuhan yang dapat dikatakan bahwa tidak akan ada suatu motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan. Motivasi kerja menjadi salah satu pendorong semangat kerja yang menggerakkan dan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan tanggung jawab. Karyawan akan lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya dengan motivasi kerja yang tinggi sehingga akan berpengaruh terhadap kualitas dan hasil kerja dari setiap karyawan.

Penerapan budaya *Kaizen* dan motivasi dapat menjadi salah satu bentuk kepedulian dari pihak perusahaan kepada karyawan. Dengan budaya *Kaizen*, para karyawan akan lebih leluasa untuk memperbaiki kinerjanya karena budaya *Kaizen* berfokus pada perbaikan-perbaikan kecil yang dinamis sehingga para karyawan cenderung tidak tertekan. Pemberian motivasi atau penghargaan dari pimpinan atau rekan kerja dapat menjadi salah satu sumber semangat bagi para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Pemberian motivasi berarti memberikan dorongan positif bagi karyawan untuk terus berusaha memperbaiki pekerjaannya agar lebih baik dapat peningkatan kinerja karyawan tersebut akan mampu meningkatkan pendapatan perusahaan serta mempertahankan prestasi dan kinerja perusahaan.

Penelitian ini menggunakan karyawan bagian kantor pusat dengan status karyawan pelaksana *Employees* pada PT. Buma Cima Nusantara Lampung Utara sebagai bahan pembuatan skripsi. PT Buma Cima Nusantara adalah salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) sektor perkebunan indonesia yang memiliki kantor pusat di Desa Bungamayang Kecamatan Tulang Bawang Kabupaten Lampung Utara. Perusahaan ini bergerak di bidang industri Gula dan Tetes. Dengan visi menjadi perusahaan agribisnis yang tangguh dengan tata kelola yang baik. Perusahaan ini beroperasi secara musiman yaitu dengan menargetkan masa giling selama 160-180 hari dengan kapasitas pabrik sebesar 8000 ton/hari dengan ketersediaannya bahan baku maka kapasitas giling pabrik dapat ditingkatkan sebesar 10.000 ton/hari. Melihat hal tersebut tentunya diperlukan kinerja karyawan yang tinggi, dan disinilah budaya kerja *Kaizen* dan motivasi kerja berperan penting dalam memberi pengaruh pada kinerja karyawan. Sehingga sangat dibutuhkan penelitian tentang budaya *Kaizen* dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Budaya kerja memberikan motivasi kepada karyawan dalam mengeluarkan kemampuan terbaiknya terhadap apa yang diberikan organisasi kepadanya untuk meningkatkan kinerjanya dan memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan/organisasi.

II. KAJIAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2019:2), menyatakan bahwa: manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Budaya Kaizen

Menurut Hardjosono (2008:147), mendefinisikan bahwa : *Kaizen* atau perbaikan berkelanjutan adalah suatu proses perbaikan secara terus-menerus untuk selalu meningkatkan mutu dan produktivitas *output*.

Motivasi

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2019:143) mengatakan bahwa motivasi adalah: Motivasi berasal dari kata latin *movare* yang berarti dorongan atau Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Kinerja Karyawan

Menurut Suwanto (2019) kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang dilandasi oleh tanggung jawab, loyalitas, inisiatif, kejujuran dan kerjasama.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan menjelaskan hubungan memengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka. Penelitian ini menghubungkan pengaruh budaya kaizen dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Buma Cima Nusantara Lampung Utara.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Budaya Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kaizen tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kaizen yang meliputi perbaikan berkesinambungan, kerjasama tim (team work), memperbaiki cara kerja, meningkatkan produktivitas kerja dan menanamkan sikap disiplin pada seseorang belum tersampaikan dengan baik kepada karyawan sehingga karyawan belum merasa puas maka akan mempengaruhi kinerja karyawan. Jika budaya kaizen ditingkatkan maka kinerja karyawan meningkat. Pada variabel ini semua indikator valid.

Hal ini didukung dengan peneliti Titin Mulyatiningrum (2017), Hasil penelitian ini diperoleh keterangan bahwa variabel Budaya Kaizen tidak berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Sedangkan perbedaan dengan peneliti Titin Mulyatiningrum adalah tempat atau lokasi penelitian serta populasi dan sampelnya.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang meliputi daya pendorong, kemauan seseorang, membentuk keahlian, tanggung jawab dan tujuan sudah tersampaikan dengan baik kepada karyawan sehingga karyawan merasa puas dengan kinerjanya. Sehingga jika motivasi ditingkatkan maka kinerja karyawan meningkat. Pada variabel ini semua indikator valid.

Hal ini didukung dengan peneliti Windi Yani Lestari (2019), berdasarkan hasil penelitiannya menyatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan dengan peneliti Windi Yani Lestari adalah tempat atau lokasi penelitian serta populasi dan sampelnya.

3. Pengaruh Budaya Kaizen dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kaizen dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika budaya kaizen dan motivasi dilakukan dengan cara yang baik maka akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. BUMA CIMA NUSANTARA Lampung Utara.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh budaya *kaizen* dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Buma Cima Nusantara Bunga Mayang Lampung Utara maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Budaya *kaizen* tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Buma Cima Nusantara Bunga Mayang Lampung Utara.
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Buma Cima Nusantara Bunga Mayang Lampung Utara.
3. Budaya *kaizen* dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Buma Cima Nusantara Bunga Mayang Lampung Utara.

DAFTAR PUSTAKA

Anwar Prabu Mangkunegara, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung

Hasibuan Melayu S P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi* . Jakarta : PT Bumi Aksara

Suwarto. 2019. *Pengaruh keterampilan kerja dan komitmen profesi terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Metro*. Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Vol 2. No. 3.

Suwarto, S., & Japlani, A. (2019). PENGARUH REWARD DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GREAT GIANT PINEAPPLE. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 13(2).