

**ANALYSIS OF FACTORS AFFECTING EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. TIRTA GOLD
KEMASINDO TBK PEKANBARU**

Stefani Chandra¹, Merilla Vanessa², Martha Ng³, Teddy Chandra⁴, Sri Indrastuti⁵

^{1,2,3&4}Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia, ⁵Universitas Islam Riau

Email: stefani.chandra@lecturer.pelitaindonesia.ac.id

ABSTRACT

This research was conducted to determine the factors affecting employee performance at PT. Tirta Emas Kemasindo Tbk. Pekanbaru. The factors studied include work discipline, work environment, and kaizen culture. Questionnaires were used to obtain data. The population consisted of 89 people and census was used as the sampling method. Hence, the respondents include all the 89 employees at PT. Tirta Emas Kemasindo Tbk. Pekanbaru. Multiple linear regression analysis was utilized to analyze the data. The research result showed that work discipline and motivation do not have significant influence on employee performance. On the other hand, work environment and kaizen culture has a significant influence on employee performance.

Keywords: Work Discipline; Motivation; Work Environment; Kaizen Culture; Employee Performance

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA PT. TIRTA
EMAS KEMASINDO TBK PEKANBARU**

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan pada PT. Tirta Emas Kemasindo Tbk. Pekanbaru. Adapun faktor-faktor yang diteliti pada penelitian ini adalah disiplin kerja, motivasi, lingkungan kerja dan budaya kaizen. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan angket. Jumlah populasi dari penelitian ini adalah 89 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus. Sehingga responden yang diteliti adalah sebanyak 89 orang yaitu seluruh karyawan PT. Tirta Emas Kemasindo Tbk Pekanbaru. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu lingkungan kerja dan budaya kaizen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Motivasi; Lingkungan Kerja; Budaya Kaizen; Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini sumber daya manusia merupakan salah satu elemen dalam perusahaan yang memiliki peran penting dan sangat berpengaruh, dimana keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada peran yang dijalankan oleh orang-orang didalamnya. Keberhasilan membuka diri terhadap tuntutan perubahan dan berupaya menyusun strategi dan kebijakan yang selaras dengan perubahan lingkungan. Perubahan tersebut akan bergantung pada kemampuan organisasi dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Artinya, suatu organisasi mampu mengatur dan menyusun bagian-bagian tertentu hingga menjadi satu kesatuan, aturan dan susunan dari berbagai bagian sehingga menjadi satu kesatuan yang teratur dan gabungan kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (Dahlan, 2011). Menurut Agusta dan Madiono (2013), agar dapat bersaing dalam persaingan bisnis perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi banyak dipengaruhi oleh pelaku para pesertanya, serta peran fungsinya sangat mendukung untuk keberhasilan organisasi.

Memperhatikan faktor manusia dalam perusahaan bukan berarti faktor-faktor lain tidak berperan penting karena berbagai faktor yang lain juga diperlukan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Untuk mewujudkan prestasi tersebut tentunya manusia membutuhkan suatu koordinasi yang dapat terbentuk melalui sebuah organisasi. Salah satu aspek yang paling mempengaruhi dalam tercapainya tujuan organisasi tersebut yaitu kinerja karyawan. Pentingnya kinerja karyawan sangat mempengaruhi dalam mencapai kesuksesan seseorang ketika melakukan tugas. Semakin baik kinerja karyawan maka akan semakin tinggi pula tercapainya tujuan organisasi tersebut. Perusahaan tentu harus dapat meningkatkan kinerja karyawannya yang disatu sisi lain kinerja masing-masing karyawan pasti berbeda-beda sesuai dengan kemampuan, pendidikan, pengalaman, sikap, serta perilaku dari karyawan itu sendiri.

PT. Tirta Emas Kemasindo merupakan perusahaan swasta yang berada di Kota Pekanbaru yang bergerak di bidang Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) dengan merk Jesslyn, melalui proses produksi menggunakan Standar Nasional Indonesia (SNI 01-3553-2006) dan memiliki sertifikat tanda halal dari Majelis Ulama Indonesia (MUI) Pekanbaru. Beberapa tahun belakangan ini kinerja karyawan PT. Tirta Emas Kemasindo mengalami penurunan dan ada yang meningkat setiap tahunnya. Kinerja karyawan menjadi tidak maksimal dapat dilihat dari data di tahun 2018 - 2020. Kinerja PT. Tirta Emas Kemasindo Tbk dari tahun 2018 sampai tahun 2020 masih dikategori baik. Namun jika dilihat lebih mendalam, terlihat adanya kecenderungan penurunan skor. Pada tahun 2018 skor yang diperoleh masih 4.01, namun pada tahun 2019 dan 2020 sudah mengalami penurunan menjadi 3.95 untuk tahun 2019 dan 3.94 untuk tahun 2020 (Sumber: PT. Tirta Emas Kemasindo Tbk). Penurunan ini lebih disebabkan karena karyawan yang memperoleh predikat sangat baik berkurang dari 7 orang menjadi 6 orang. Sementara itu karyawan yang memperoleh predikat cukup baik, justru bertambah dari 6 orang pada tahun 2018 menjadi 11 orang pada tahun 2020. Akibatnya rata-rata skor kinerja juga mengalami penurunan. Hal ini menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan secara gradual dan perlu dilakukan antisipasi lebih lanjut.

Penurunan kinerja karyawan pada PT. Tirta Emas Kemasindo Tbk merupakan masalah yang perlu dicari faktor-faktor yang memengaruhinya. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai dan Sagala, 2013).

Disiplin kerja merupakan sebuah titik awal dalam mencapai kesuksesan bagi perusahaan. Menurut Syafrina (2017) penerapan disiplin kerja didalam sebuah perusahaan sangatlah penting agar semua karyawan yang ada didalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi dan mentaati segala peraturan yang berlaku tanpa ada paksaan dan jika ada pelanggaran terhadap peraturan yang ada maka akan diberikan sanksinya oleh pihak perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Syafrina (2017) disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Liyas dan Reza (2017) bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun bertolak belakang dengan Prabowo (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk mendukung pencapaian kinerja karyawan, peranan motivasi sangatlah penting sebagai kekuatan yang ada dalam diri individu yang akan menggerakkan orang-orang untuk melakukan sesuatu dengan lebih bersemangat. Menurut Wibowo (2014), motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Jika motivasi yang diberikan kepada karyawan kurang, maka kinerja yang diberikan juga kurang bagus. Dengan adanya motivasi yang diberikan, maka para karyawan juga akan tetap semangat dalam berkerja dan menaikkan kinerja mereka sehingga perusahaan juga akan mencapai tujuan perusahaan (Theodora dan Olivia, 2015). Dari hasil penelitian Susanto (2019) menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimana senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Salsabillah (2019) yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suwati (2013) menyimpulkan bahwa motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Setiap perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan (Sedarmayanti, 2013). Dari penelitian yang dilakukan oleh Hanafi dan Zulkifli (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Sofyan (2013) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun bertolak belakang dengan Arianto (2013) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Adapun perbaikan yang berfokus pada pengembangan dan peningkatan berkelanjutan, seperti hal yang biasa dimulai dari ditemukannya kesalahan tertentu sehingga diperlukan perbaikan yang disebut dengan *kaizen*. *Kaizen* adalah kemauan untuk berubah, maju dan memprioritaskan kualitas, selalu memberikan upaya yang konsisten, keterlibatan seluruh pegawai, dan komunikasi (Paramita, 2012). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ismaya (2015) dan Astuti et al. (2015) menunjukkan bahwa *kaizen* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun bertolak belakang dengan Indrajaya (2016) yang menyatakan bahwa budaya *kaizen* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi, lingkungan kerja dan budaya *kaizen* terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Emas Kemasindo.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja yang baik akan selalu mencerminkan rasa tanggung jawab yang besar dalam setiap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Maka dalam hal ini dinyatakan kinerja karyawan dapat mendorong semangat para karyawan. Pemimpin harus selalu berusaha memperhatikan bawahannya agar kinerja karyawannya berjalan dengan baik tanpa kendala. Menurut Gunawan (2018) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang/tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu. Sebuah perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja pada karyawannya.

Disiplin Kerja

Menurut Saleh dan Utomo (2018) disiplin kerja merupakan suatu proses dimana dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi. Kedisiplinan adalah hal utama yang wajib dijunjung oleh seorang individu atau karyawan untuk menunjukan kepada perusahaan bahwa dia mampu memegang tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan baik maupun hal lain yang diembankan oleh perusahaan kepadanya. Melalui disiplin kerja akan mampu meningkatkan produktivitas kerja. Menurut Sastrohadiwiryo (2013) disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Motivasi

Motivasi berasal dari Bahasa latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan satu tindakan ataupun perbuatan, dimana kata *movere* dalam bahasa inggris, sering disepadankan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif atau suatu hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Menurut Wibowo (2014) motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Lingkungan Kerja

Menurut Hanafi dan Zulkifli (2018) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan. Menurut Rahmawanti et al. (2019) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan. Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan.

Budaya Kaizen

Suatu keberhasilan kerja, berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaannya. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat Suatu keberhasilan kerja, berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaannya. Menurut Ismaya (2015) budaya *kaizen* atau perbaikan secara berkelanjutan adalah perbaikan proses secara terus-menerus untuk selalu meningkatkan mutu dan produktifitas output.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasrudy (2015) kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Penelitian yang dilakukan oleh Syafrina (2017) pada perusahaan otomotif menunjukkan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Liyas dan Reza (2017) pada perusahaan perbankan khususnya bank perkreditan rakyat menunjukkan bahwa disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasrudy (2015) motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal. Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada para karyawan agar mau bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan perusahaan secara baik. Dari hasil penelitian Susanto (2019) menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimana senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Salsabillah (2019) dan Hanafi & Zulkifli (2018) yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya penelitian yang dilakukan oleh Suwati (2013) menunjukkan bahwa motivasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₂: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sofyan (2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah, sehingga kepada bagaimana pegawai mendapatkan rasa aman, nyaman, tentram, puas dalam menyelesaikan pekerjaan dalam ruang kerjanya. Perasaan aman dan nyaman tersebut akan mendorong meningkatnya kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Hanafi dan Zulkifli (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Sofyan (2013) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₃: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

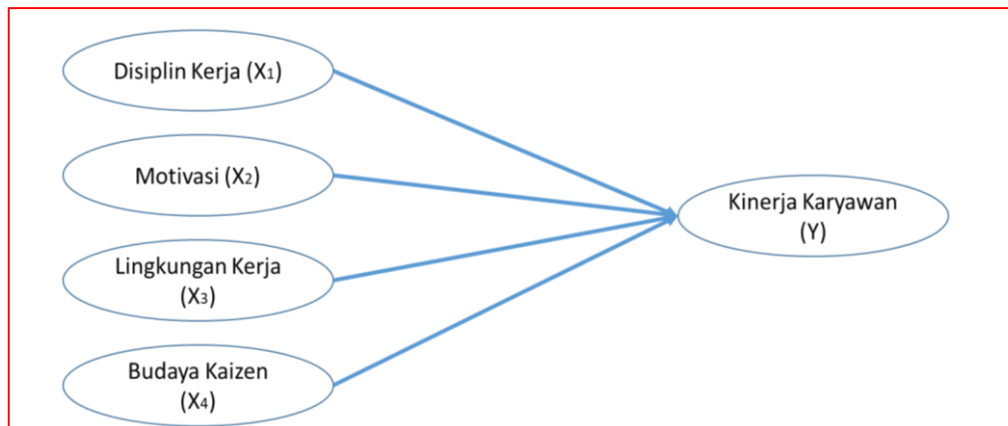
Pengaruh Budaya Kaizen terhadap Kinerja Karyawan

Suatu keberhasilan kerja, berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaannya. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat. Suatu keberhasilan kerja, berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaannya. Budaya kaizen memiliki indikator seiri bisa berarti melakukan ringkas barang-barang yang dibutuhkan saja ditempat kerja. Indikator seiton merupakan kebiasaan untuk selalu merapikan barang-barang yang ada di tempat kerja. Indikator seiso adalah kebiasaan untuk selalu bersih ditempat kerja. Sementara seiketsu adalah kebiasaan untuk merawat peralatan kerja. Sedangkan shitsuke merupakan kebiasaan untuk selalu rajin dalam bekerja. Kebiasaan yang baik ini akan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut Ismaya (2015) budaya kaizen atau perbaikan secara berkelanjutan adalah perbaikan proses secara terus-menerus untuk selalu meningkatkan mutu dan produktifitas output. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ismaya (2015) bahwa budaya kaizen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Astuti et al. (2015) yang meneliti pada perusahaan asuransi menunjukkan bahwa kaizen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₄: Budaya Kaizen berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Pemikiran

Dari hasil telaah pustaka diatas, bisa dirancang model penelitian seperti yang ada pada Gambar 1.



Gambar 1. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan angket yang dibagikan kepada responden. Instrumen penelitian berasal dari penelitian terdahulu. Variabel kinerja karyawan (Y), disiplin kerja (X_1) dan motivasi (X_2), masing-masing menggunakan 4 indikator. Sedangkan variabel lingkungan kerja (X_3) dan variabel budaya kaizen (X_4) menggunakan 5 indikator. Semua variabel baik variabel kinerja karyawan, disiplin kerja, motivasi, lingkungan kerja maupun budaya kaizen, menggunakan 5 poin skala likert. 5 poin tersebut terdiri 1 adalah sangat tidak setuju sampai 5 adalah sangat setuju.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. Tirta Emas Kemasindo TBK Pekanbaru yang berjumlah 89 orang karyawan. Jumlah populasi hanya 89 orang maka diambil 100% jumlah populasi yang ada pada PT. Tirta Emas Kemasindo TBK Pekanbaru yaitu sebanyak 89 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut teknik sensus.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan regresi linier berganda. Diolah dengan menggunakan SPSS. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian kelayakan angket. Adapun uji kelayakan angket dilakukan dengan menguji validitas dan reliabilitas. Hasil uji validitas harus lebih besar dari 0.3, sementara hasil uji reliabilitas dengan menggunakan cronbach's alpha harus diatas 0.6 (Ghozali, 2013). Setelah dilakukan pengujian angket, berikutnya adalah menguji asumsi yang mendasari regresi linier berganda yaitu uji normalitas data, uji autokorelasi, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Langkah berikutnya adalah uji model. Uji model ini terdiri atas uji F (Anova) dan determinasi (adjusted R^2). Uji model ini dilakukan untuk menilai kelayakan model penelitian. Jika memang layak, baru bisa dilanjutkan dengan uji hipotesis. Uji hipotesis dilakukan dengan uji t. Semua proses ini akan dilakukan dengan bantuan SPSS.

Adapun model penelitian yang digunakan adalah sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Dimana:

Y	= Kinerja
α	= Konstanta
β_1, β_4	= Koefisien regresi variabel independen
X_1	= Koefisien variabel disiplin kerja
X_2	= Koefisien variabel motivasi
X_3	= Koefisien variabel lingkungan kerja
X_4	= Koefisien variabel budaya kaizen
e	= Faktor-faktor lain yang tidak dibahas

Dengan adanya persamaan regresi yang dihasilkan, maka akan dapat dilakukan prediksi/peramalan berdasarkan elastisitas yang bisa ditafsirkan dalam persamaan tersebut. Dengan langkah ini maka perusahaan dapat menentukan strategi yang paling baik untuk diterapkan dalam rangka mengembangkan kinerja karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Adapun profil responden pada penelitian ini bisa dilihat dari Tabel 1. Responden dalam penelitian ini seluruh karyawan yang ada pada PT. Tirta Emas Kemasindo Tbk Pekanbaru yang berjumlah 89 orang. Semua angket yang dibagikan kepada karyawan bisa kembali dengan baik. Sehingga angket yang kembali adalah 100%.

Tabel 1. Profil Responden

Profil	Kategori	Jumlah	Jumlah %
Jenis Kelamin	Laki-laki	54	60.67%
	Perempuan	35	39.33%
Total		89	100%
Usia	<20 th	10	11.24%
	20-30 th	53	59.55%
	31-40 th	18	20.22%
	>41 th	8	8.99%
Total		89	100%
Pendidikan Terakhir	SMA	40	44.94%
	D3	9	10.11%
	S1	39	43.82%
	S2	1	1.12%
Total		89	100%
Masa Kerja	<1 th	8	8.99%
	1-5 th	46	51.69%
	6-10 th	23	25.84%
	>11 th	12	13.48%
Total		89	100%

Responden yang ada mayoritas adalah laki-laki dan berusia berkisar 20-30 tahun. Hal ini berarti kebanyakan responden masih berusia produktif. Karena masih berusia muda, masih lebih mudah untuk diarahkan untuk meningkatkan *performance* kerjanya. Dari sisi pendidikan memang mayoritas adalah pendidikan SMA yaitu 40 orang. Namun ada sebanyak 39 orang adalah lulusan S1. Hal ini berarti responden yang memiliki pendidikan S1 lebih mudah untuk diarahkan. Sementara jika dilihat dari sisi masa kerja, mayoritas responden memiliki masa kerja 1-5 tahun. Artinya mereka masih merupakan pegawai baru. Biasanya pegawai baru masih lebih mudah dituntun untuk meningkatkan kinerjanya.

Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif Variabel

Dari penelitian ini terdiri dari 4 variabel bebas (independen) yaitu variabel Disiplin kerja (X1), Motivasi (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Budaya Kaizen (X4) kemudian juga memiliki 1 variabel terikat (dependen) yaitu variabel Kinerja Karyawan (Y).

Pada tabel 2, terlihat variabel disiplin kerja mempunyai 4 indikator. Rata-rata respon dari responden terhadap keempat indikator adalah sangat baik. Sehingga bisa dikatakan bahwa disiplin kerja karyawan yang ada pada perusahaan baik dari ketaatan terhadap waktu, ketaatan terhadap peraturan perusahaan, aturan perilaku dalam pekerjaan maupun aturan lainnya sudah sangat baik. Hanya saja pada kenyataannya masih ada beberapa karyawan yang tidak selalu menggunakan tanda pengenal. Padahal tanda pengenal merupakan identitas penting baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan.

Persepsi responden terhadap motivasi secara rata-rata juga menunjukkan sangat baik. Dari empat indikator, semua mendapat persepsi sangat baik. Mengingat karyawan yang ada adalah usia 20-30 tahun yang merupakan kaum millennial dengan pendidikan minimal SMA, maka inisiatif dan kreatifitas terlihat sangat baik. Hal ini merupakan poin positif bagi perusahaan. Kendati secara rata-rata persepsi responden sangat baik, namun masih ada juga beberapa orang karyawan yang memberikan respon negatif. Ini terlihat dari karyawan lama yang memiliki masa kerja 6-10 tahun dengan pendidikan SMA.

Tabel 2. Data Deskriptif (Jawaban Responden)

Variabel	Indikator			Rata-Rata Variabel
	Indikator	Rata-Rata	Hasil	
Disiplin Kerja (X ₁)	Taat terhadap aturan waktu	4.4382	Sangat Baik	4.4139 Sangat Baik
	Taat terhadap peraturan perusahaan	4.3596	Sangat Baik	
	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	4.4438	Sangat Baik	
	Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan	4.4101	Sangat Baik	
Motivasi (X ₂)	Dorongan mencapai tujuan	4.3090	Sangat Baik	4.3652 Sangat Baik
	Semangat kerja	4.3258	Sangat Baik	
	Inisiatif dan kreatifitas	4.4157	Sangat Baik	
	Rasa tanggung jawab	4.3539	Sangat Baik	
Lingkungan Kerja (X ₃)	Penerangan	4.0562	Baik	4.1888 Baik
	Suhu udara	4.0562	Baik	
	Kebisingan di tempat kerja	4.2360	Sangat Baik	
	Bau tidak sedap di tempat kerja	4.2416	Sangat Baik	
	Keamanan dan hubungan karyawan	4.3596	Sangat Baik	
Budaya Kaizen (X ₄)	Seiri	4.3146	Sangat Baik	4.3438 Sangat Baik
	Seiton	4.3146	Sangat Baik	
	Seiso	4.3708	Sangat Baik	
	Seiketsu	4.3596	Sangat Baik	
	Shitsuke	4.2640	Sangat Baik	
Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas	4.4045	Sangat Tinggi	4.3806 Sangat Tinggi
	Kualitas	4.3427	Sangat Tinggi	
	Ketepatan Waktu	4.5112	Sangat Tinggi	
	Kehadiran	4.4382	Sangat Tinggi	

Sumber: data olahan

Persepsi karyawan terhadap kondisi lingkungan kerja secara rata-rata adalah baik. Kendati ada beberapa indikator yang mendapat respon sangat baik. Karyawan merasa keamanan dan hubungan antar karyawan sangat baik. Tingkat kebisingan tidak sampai mengganggu para pekerja. Tidak ada bau yang sampai mengganggu pekerjaan. Namun ada beberapa pekerja yang merasakan kondisi udara yang kurang nyaman, khususnya adanya udara yang lembab ditempat kerja. Hal ini akan memengaruhi kenyamanan dalam bekerja yang akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Demikian juga dengan penerangan yang ada. Ada beberapa karyawan yang mengeluh penerangan yang ada kurang memadai dalam mendukung aktifitas kerjanya. Ada juga beberapa karyawan yang mengeluhkan suara bising sehingga mengganggu ketenangan dalam bekerja, Kondisi ini lebih banyak dialami oleh karyawan yang bekerja dekat dengan proses produksi.

Budaya kaizen merupakan budaya yang berasal dari Jepang. Budaya kaizen mengacu pada kebiasaan baik yang harus selalu dilakukan ditempat kerja. Dari tabel 2 terlihat secara umum rata-rata responden mempunyai persepsi sangat positif terhadap kebiasaan baik dari budaya kaizen ini. Kendati begitu, masih ada juga beberapa karyawan yang lalai dalam membersihkan tempat kerjanya setelah selesai bekerja. Kondisi ini justru terjadi pada karyawan lama yang sudah bekerja 6-10 tahun.

Dari tabel 2 terlihat rata-rata kinerja karyawan sangat tinggi. Namun jika ditelusuri lebih dalam, ternyata ada beberapa orang yang tidak bisa memenuhi target yang sudah diberikan. Hal ini dialami oleh karyawan baru yang baru bekerja 1-5 tahun.

Uji Pendahuluan

Dalam pengujian hipotesis untuk penelitian ini, harus didahului dengan uji instrumen dan uji asumsi. Tabel 3 menunjukkan hasil uji instrumen penelitian.

Pada tabel 3, dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan pada variabel disiplin kerja, motivasi, lingkungan kerja, budaya kaizen dan kinerja karyawan memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari 0.3. maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada seluruh variabel pada penelitian ini dinyatakan valid. Dari hasil tabel 3, dapat dilihat bahwa hasil uji reliabilitas terhadap variabel disiplin kerja, motivasi, lingkungan kerja, budaya kaizen dan kinerja karyawan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* (α) lebih besar dari 0.60. Dengan demikian berarti keseluruhan variabel dalam instrumen penelitian ini Reliabel.

Tabel 3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	Corrected Item-Total Correlation (>0.3)	Cronbach's Alpha (>0.6)
Disiplin Kerja (X1)	X11	X111	0.547
		X112	0.569
	X12	X121	0.444
		X122	0.575
	X13	X131	0.461
		X132	0.420
	X14	X141	0.575
		X142	0.612
Motivasi (X2)	X21	X211	0.523
		X212	0.494
	X22	X221	0.656
		X222	0.381
	X23	X231	0.623
		X232	0.659
	X24	X241	0.652
		X242	0.556
Lingkungan Kerja (X3)	X31	X311	0.508
		X312	0.621
	X32	X321	0.558
		X322	0.537
	X33	X331	0.683
		X332	0.625
	X34	X341	0.674
		X342	0.620
Budaya Kaizen (X4)	X35	X351	0.555
		X352	0.389
	X41	X411	0.571
		X412	0.477
	X42	X421	0.509
		X422	0.535
	X43	X431	0.329
		X432	0.547
Kinerja Karyawan (Y1)	X44	X441	0.483
		X442	0.560
	X45	X451	0.522
		X452	0.574
	Y11	Y111	0.555
		Y112	0.537
	Y12	Y121	0.452
		Y122	0.453
	Y13	Y131	0.620
		Y132	0.573
	Y14	Y141	0.586
		Y142	0.483

Sumber: Data Olahan SPSS 2021

Uji Asumsi Klasik

Langkah berikutnya adalah uji asumsi dari regresi linier. Adapun uji asumsi klasik yang dilakukan adalah uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Hasil uji bisa dilihat pada tabel 4.

Berdasarkan tabel 4, dapat dilihat bahwa *Kolmogorov-Smirnov Z* untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0.215, artinya data terdistribusi normal karena $0.215 > 0.05$ sehingga data penelitian baik dan layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4. Hasil Uji Asumsi

Keterangan	Uji	Sig.	Hasil
Uji Normalitas			
Kolmogorov-Smirnov Z	1.056	0.215	Data Normal
Uji Multikolinieritas (VIF)			
Disiplin Kerja (X1)	2.739		Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi (X2)	2.843		Tidak terjadi multikolinearitas
Lingkungan Kerja (X3)	1.593		Tidak terjadi multikolinearitas
Budaya Kaizen (X4)	2.154		Tidak terjadi multikolinearitas
Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)			
Disiplin Kerja (X1)	-0.077	0.939	Tidak ada Heteroskedastisitas
Motivasi (X2)	-1.108	0.271	Tidak ada Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja (X3)	-0.212	0.833	Tidak ada Heteroskedastisitas
Budaya Kaizen (X4)	0.020	0.984	Tidak ada Heteroskedastisitas
Uji Heteroskedastisitas (Uji Park)			
Disiplin Kerja (X1)	-0.125	0.901	Tidak ada Heteroskedastisitas
Motivasi (X2)	-0.805	0.423	Tidak ada Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja (X3)	-0.066	0.947	Tidak ada Heteroskedastisitas
Budaya Kaizen (X4)	-0.894	0.374	Tidak ada Heteroskedastisitas

Sumber: Data Olahan SPSS 2021

Tabel 4 menunjukkan hasil uji multikolinieritas dengan melihat koefisien VIF. Dari hasil dapat terlihat semua variabel mempunyai nilai VIF dibawah 10, sehingga bisa disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada variabel disiplin kerja, motivasi, lingkungan kerja dan budaya kaizen.

Dari uji Heteroskedastisitas pada tabel 4 dengan metode Uji Glejser dan Uji Park dapat diperoleh nilai signifikan variabel Disiplin Kerja (X_1), Motivasi (X_2), Lingkungan Kerja (X_3), dan Budaya Kaizen (X_4) yang masing-masing memiliki nilai signifikan diatas 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Dari semua hasil uji asumsi bisa dikatakan baik. Uji normalitas data menunjukkan data normal. uji multikolinieritas menunjukkan semua variabel independen tidak ada yang mengandung multikolinieritas. Terakhir uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji park dan uji glejser menunjukkan nilai signifikan semua variabel independen diatas 0.05. Sehingga bisa disimpulkan model penelitian ini layak untuk dilanjutkan.

Uji Kelayakan Model

Pengujian berikutnya adalah uji kelayakan model. Uji kelayakan model terdiri atas uji F (Anova) dan determinasi. Adapun hasil uji kelayakan model ini bisa dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Kelayakan Model

Variabel	Unstandardized coefficient	Standardized coefficient	t / F hitung	Sig.	Hasil
Uji Regresi					
Constant	0.513				
Disiplin kerja (X_1)	0.072	0.074	0.732	0.466	Tidak signifikan
Motivasi (X_2)	0.046	0.051	0.493	0.623	Tidak signifikan
Lingkungan Kerja (X_3)	0.113	0.146	1.898	0.061	Signifikan
Budaya Kaizen (X_4)	0.662	0.650	7,269	0.000	Signifikan
Uji Model					
ANOVA			46.338	0.000	Model baik
Adj. R^2		0.673			Model baik

Sumber: Data olahan

Dari hasil pengujian tabel 5 di atas, diperoleh hasil F hitung adalah 46.338 dan nilai signifikan 0.000. Nilai signifikan sebesar $0.000 < \alpha 0.1$. Jadi dengan demikian bisa dikatakan bahwa hasilnya adalah signifikan. Hasil signifikan ini berarti model yang diuji adalah baik. Maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama bahwa disiplin kerja, motivasi, lingkungan kerja dan budaya kaizen secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil pada tabel 5 diketahui bahwa Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*) yang diperoleh sebesar 0.673. Hal ini berarti 67.3% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, motivasi, lingkungan kerja dan budaya kaizen, sedangkan sisanya 32.7% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-

variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil ini juga mendukung hasil uji F yang menyatakan model yang diteliti adalah baik dan layak untuk dilanjutkan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil pada tabel 5 menunjukkan model regresi penelitian ini. Model regresi ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel disiplin kerja, motivasi, lingkungan kerja, dan budaya kaizen terhadap kinerja karyawan, sekaligus untuk melihat hasil pengujian hipotesis yang diajukan. Model regresi linier berganda pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

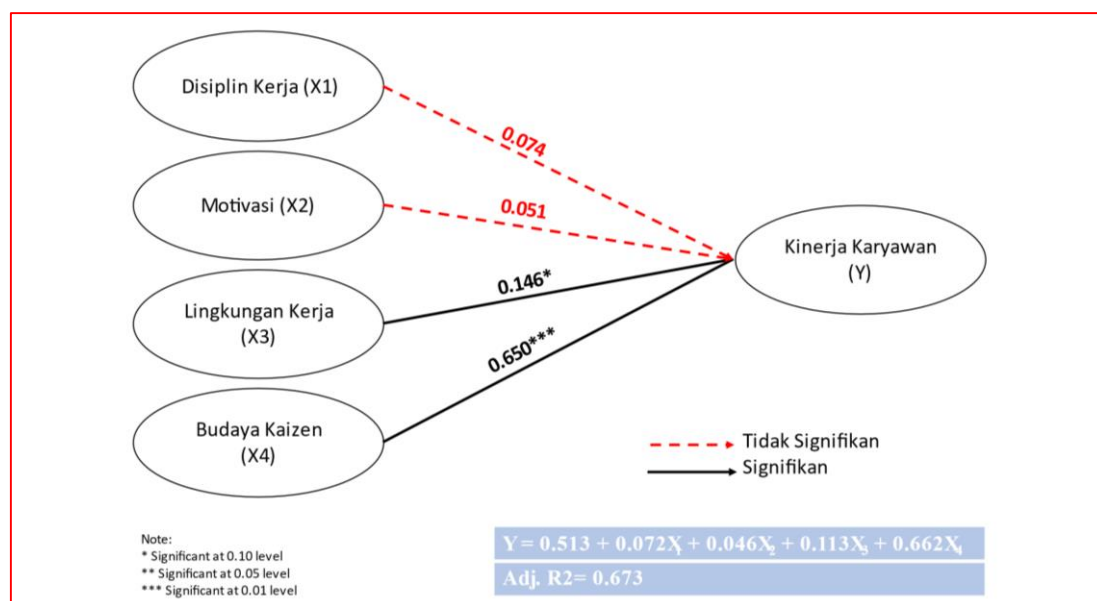
$$Y = 0.513 + 0.072 X_1 + 0.046 X_2 + 0.113 X_3 + 0.662 X_4$$

Persamaan regresi linier berganda diatas dapat dijelaskan sebagai berikut: (1) Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0.072, artinya jika variabel Disiplin Kerja mengalami peningkatan, maka Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan. (2) Nilai koefisien regresi Motivasi (X_2) sebesar 0.046, artinya jika Motivasi mengalami kenaikan, maka Kinerja Karyawan juga akan mengalami kenaikan. (3) Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 0.113, artinya jika variabel Lingkungan Kerja mengalami kenaikan, maka Kinerja Karyawan juga akan mengalami kenaikan. (4) Nilai koefisien regresi Budaya Kaizen (X_4) sebesar 0.662, artinya jika variabel Budaya Kaizen mengalami kenaikan, maka Kinerja Karyawan juga akan mengalami kenaikan.

Uji Hipotesis

Dalam Uji Parsial (Uji t) akan diuji kemungkinan adanya pengaruh variabel independen terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Emas Kemasindo Tbk Pekanbaru secara parsial. Dalam penelitian ini akan diuji pengaruh secara parsial dari variabel X yaitu Disiplin Kerja, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kaizen terhadap Variabel Y yaitu Kinerja Karyawan. Hasil pengujian secara parsial dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 5.

Dari tabel 5, hasil pengujian secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut: (1) Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel Disiplin Kerja sebesar 0.732 dan nilai signifikan 0.466 lebih besar dari 0.1 yang berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dapat dikatakan secara parsial bahwa Disiplin Kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. (2) Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel Motivasi sebesar 0.493 dan nilai signifikan 0.623 lebih besar dari 0.1 yang berarti H_0 diterima dan H_2 ditolak. Dapat dikatakan secara parsial bahwa Motivasi tidak mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. (3) Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel Lingkungan Kerja sebesar 1.898 dan nilai signifikan 0.061 lebih kecil dari 0.10 yang berarti H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dapat dikatakan secara parsial bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. (4) Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel Budaya kaizen sebesar 7.269 dan nilai signifikan 0.000 lebih kecil dari 0.01 yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dapat dikatakan secara parsial bahwa Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Untuk lebih jelasnya bisa juga dilihat pada gambar 2.



Sumber: Data Olahan SPSS 2021

Gambar 2. Hasil Uji Hipotesis

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Secara teori dikatakan bahwa disiplin yang tinggi dari karyawan akan bisa meningkatkan kinerja karyawan. Dari hasil penelitian ini, terlihat kendati disiplin kerja karyawan yang sangat baik tidak bisa memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Emas Kemasindo Tbk Pekanbaru.

Hasil penelitian ini ternyata tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Syafrina (2017) yang meneliti pada perusahaan otomotif. Dimana hasil penelitian Syafrina (2017) menghasilkan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Liyas dan Reza (2017) yang meneliti pada bank perkreditan rakyat. Hasil dari Liyas dan Reza (2017) menghasilkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya ternyata adanya perbedaan bentuk disiplin antara perusahaan yang menghasilkan AMDK dengan perusahaan otomotif maupun perusahaan perbankan.

Disiplin kerja juga mengindikasikan lebih cepatnya pekerjaan diselesaikan apabila nilai disiplin kerja ditanamkan sejak dini. Tiap individu yang mengetahui apa yang ia kerjakan dan apa yang harus ia kerjakan dalam suatu kelompok akan meningkatkan kinerja karyawan yang akan berdampak pula dengan kinerja kelompok. Dalam hasil penelitian yang dilakukan, pada disiplin kerja, perusahaan menggunakan seragam kerja dengan tertib sehingga perusahaan tidak perlu mengingatkan kepada karyawannya mengenai hal tersebut. Terdapat laki-laki cenderung lebih disiplin daripada perempuan dalam hal menggunakan seragam kerja dengan tertib dikarenakan laki-laki lebih ke bagian produksi dan pengantaran hasil produksi sehingga menggunakan seragam kerja sebagai tanda pegawai perusahaan. Terdapat karyawan berusia < 20 tahun lebih tertib menggunakan seragam kerja dikarenakan anak baru lebih cenderung disiplin menggunakan seragam kerja daripada karyawan berusia 31-40 tahun. Rata-rata pendidikan terakhir S2 lebih disiplin dalam menggunakan seragam kerja dikarenakan yang memiliki integritas sehingga memiliki sikap cukup konsisten. Terdapat karyawan dengan masa kerja < 1 tahun memiliki semangat dalam bekerja sehingga memiliki tingkat kedisiplinan tinggi khususnya dalam menggunakan seragam kerja. Namun karyawan perusahaan tidak menggunakan tanda pengenal di seragam kerjanya. Hal ini dikarenakan karyawan merasa terganggu dengan tanda pengenal yang digunakan khususnya pada karyawan pada bagian produksi yang selalu beraktivitas untuk memproduksi AMDK setiap waktunya.

Meskipun demikian, disiplin kerja dapat dilihat penilaiannya sangat baik terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Tirta Emas Kemasindo Tbk Pekanbaru.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Secara teori dikatakan motivasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Pada penelitian ini diperoleh hasil, motivasi karyawan yang tinggi justru tidak bisa secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan PT. Tirta Emas Kemasindo Tbk Pekanbaru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Suwati (2013), yang menghasilkan motivasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Susanto (2019) yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal yang sama juga terjadi pada penelitian yang dilakukan oleh Salsabillah (2019) dan Hanafi & Zulkifli (2018) yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adanya dorongan dari dalam diri menjadi sebuah motivasi tersendiri bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan guna memenuhi kebutuhan diri, seperti teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow. Menjadi sebuah hal yang baik ketika motivasi menjadi gaya dorong terhadap pemenuhan kebutuhan. Berdasarkan salah satu indikator motivasi, pujian dari lingkungan sekitar merupakan hal yang baik, namun, motivasi yang diberikan kepada karyawan hanya berlaku secara jangka pendek terhadap karyawan, tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam hasil penelitian yang dilakukan, terdapat pernyataan karyawan berusaha dan fokus seperti yang diajarkan atasan dalam mengerjakan tugas agar hasilnya optimal, hal tersebut rata-rata dilakukan oleh semua karyawan perusahaan PT. Tirta Emas Kemasindo Tbk Pekanbaru yang memiliki pribadi motivasi yang baik. Namun dalam melakukan inovasi dalam bekerja agar lebih menantang masih kurang, khususnya pada perempuan atau daripada laki-laki. Hal tersebut diperkirakan adanya tuntutan seorang atasan sehingga membuat karyawan sibuk melakukan hal yang diperintah oleh atasannya yang membuat karyawannya sulit untuk berinovasi dengan baik.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang baik cenderung akan meningkatkan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini diperoleh hasil lingkungan yang baik pada perusahaan mempunyai pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Tirta Emas Kemasindo Tbk Pekanbaru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hanafi dan Zulkifli (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal yang sama juga untuk

penelitian penelitian Sofyan (2013) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang nyaman perlu diciptakan untuk bisa meningkatkan kinerja karyawan. Secara umum lingkungan kerja yang ada pada PT. Tirta Emas Kemasindo Tbk. Pekanbaru sudah sangat kondusif bagi pekerja. Sehingga kinerja para pekerja juga terlihat sangat bagus. Namun ada segelintir pekerja yang merasa kurang nyaman terhadap kondisi penerangan dan adanya kebisingan untuk kantor yang dekat dengan proses produksi. Hal ini sedikit berakibat pada penurunan kinerja karyawan. Begitu juga dengan kondisi ruangan yang lembab, juga membuat karyawan cepat gerah. Akibatnya kinerja karyawan juga agak terganggu. Hal ini perlu dilakukan penanganan baik untuk mengurangi udara yang lembab dan meredam suara yang bising serta memperbaiki penerangan. Dengan adanya perbaikan terhadap ketiga faktor ini diharapkan bisa memperbaiki kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi.

Pengaruh Budaya Kaizen terhadap Kinerja Karyawan

Budaya Kaizen merupakan faktor yang sangat memengaruhi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ismaya (2015) maupun Astuti et al. (2015), yang menemukan budaya kaizen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Emas Kemasindo Tbk. Pekanbaru.

Budaya kaizen merupakan kebiasaan yang harus selalu dipupuk sehingga menjadi budaya. Semua karyawan harus diberi pemahaman untuk selalu melakukan perbaikan terhadap kondisi tempat kerjanya. Tempat kerja yang tidak banyak barang yang tidak digunakan (Seiri). Tempat kerja yang rapi karena selalu meletakkan barang kembali pada tempatnya setelah digunakan (seiton). Tempat kerja yang selalu bersih (seiso). Karyawan yang selalu mengikuti standar dan terawat dengan baik (seiketsu). Karyawan yang selalu melakukan perbaikan secara terus menerus (shitsuke). Semua ini perlu menjadi kebiasaan bagi semua karyawan.

Pada kenyataannya memang masih ada beberapa karyawan yang tidak bisa secara terus menerus membersihkan tempat kerjanya. Khususnya untuk karyawan yang sudah bekerja lama. Hal ini perlu menjadi perhatian. Karena kebiasaan yang baik yang bisa menjadi budaya pada budaya kaizen akan bisa meningkatkan kinerja karyawan. Oleh sebab itu akan sangat baik jika perusahaan selalu mengingatkan pentingnya budaya kaizen tersebut dalam rangka peningkatan kinerja karyawan.

PENUTUP

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Kaizen terhadap Kinerja karyawan PT. Tirta Emas Kemasindo Tbk. Pekanbaru. Dari penelitian ditemukan bahwa kendati disiplin kerja dan motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Namun pada kenyataannya, disiplin kerja yang baik dan motivasi kerja yang baik tidak bisa mendorong kinerja karyawan pada PT. Tirta Emas Kemasindo Tbk. Pekanbaru. Dilain pihak lingkungan kerja yang baik dan budaya Kaizen justru mempunyai pengaruh yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Tirta Emas Kemasindo Tbk Pekanbaru. Mengingat perusahaan bergerak dibidang produksi dan pemasaran air minum dalam kemasan (AMDK), maka lingkungan kerja yang baik sangat penting sangat diperlukan. Budaya Kaizen yang merupakan kebiasaan yang baik justru merupakan faktor yang paling penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Tirta Emas Kemasindo Tbk Pekanbaru.

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan yang ditemui. Karena masih dalam kondisi pandemic covid-19, maka data yang diperoleh hanya sebatas dari jawaban responden dari angket. Kesempatan untuk melakukan observasi lapangan dan kesempatan untuk melakukan wawancara tidak bisa dilakukan. Akibatnya hasil yang diperoleh sulit untuk dilakukan klarifikasi kembali.

Dari hasil temuan dari penelitian ini, disarankan agar perusahaan bisa melakukan perbaikan terhadap penerangan yang ada pada perusahaan. Begitu juga dengan kondisi ruangan yang bising dan adanya bau, sebaiknya dilakukan perbaikan untuk ruangan-ruangan tertentu dengan membuat peredam suara. Sementara untuk menghindari ruangan yang lembab, sebaiknya dilakukan perbaikan. Yang paling penting perbaikan ini tidak mengganggu kualitas produk air minum yang diproduksi. Jika bisa dilakukan perbaikan, diharapkan akan bisa lebih meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Tirta Emas Kemasindo Tbk Pekanbaru.

Budaya kaizen merupakan kebiasaan yang sangat baik. Untuk itu disarankan agar selalu mengadakan kampanye budaya kaizen kepada karyawan pada PT. Tirta Emas Kemasindo Tbk Pekanbaru. Melakukan lomba kebersihan dan kerapian ruangan secara berkala merupakan salah cara yang efektif untuk mengingatkan budaya kaizen ini. Jika kebiasaan baik ini bisa dipertahankan, diharapkan akan bisa meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Tirta Emas Kemasindo Tbk Pekanbaru.

Kepada peneliti selanjutnya diharapkan bisa melakukan penelitian lebih lanjut terutama tentang lingkungan kerja dan budaya kaizen ini pada perusahaan dibidang AMDK. Penelitian lebih lanjut juga perlu dilakukan untuk melakukan klarifikasi kembali variabel disiplin kerja dan motivasi yang tidak signifikan pada penelitian ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Agusta, L., E. M. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Haragon Surabaya. *Agora*, 1(3), 1.
- Arianto, D. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191–200.
- Astuti, S. I., Arso, S. P., & Wigati, P. A. (2015). Pengaruh Budaya Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan PT MPM Insurance Cabang Palembang. *Kajian Ekonomi Dan Bisnis*, 3, 103–111.
- Dahlan, M. (2011). *Kamus Ilmiah Populer*. Arloka. Surabaya.
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Gunawan, H. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bongaya Journal for Research in Management (BJRM)*, 1(2), 56–61.
- Hanafi, A., & Zulkifli, Z. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 7(2), 79–97.
- Hasrudy, T. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kota Medan. *Manajemen Dan Bisnis*, 3(01), 2015.
- Indrajaya, M. (2016). Pengaruh Budaya Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Self Efficacy Sebagai Variabel Moderating (Study in PT. Djarum Unit Skt Kradenan Kudus). *Journal of Management*, 2(2).
- Ismaya. S. (2015). “Pengaruh Budaya Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Madu Pramuka.” *Jurnal Administrasi Manajemen*, 6(2), 265–271.
- Liyas, J., Reza, P. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bank perkreditan rakyat. *Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 2(1).
- Paramita, P. (2012). Penerapan Kaizen Dalam Perusahaan. *Majalah Ilmiah Universitas Pandanaran*, 10, 23.
- Prabowo, O. H. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Inkubis : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 110–126.
- Rahmawanti, N. P., Bambang, S., & Arik, P. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Parameter*, 4(2), 1–9.
- Rivai, V., Sagala, E. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50.
- Salsabillah, M. (2019). *Pengaruh Diklat Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 2(3), 351–360.
- Sastrohadiwiry, B. S. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional)*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering*, 2(1), 18–23.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12.
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda. *EJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 43.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis*, 4(8), 1–12.
- Theodora, Olivia, 2015. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. *Agora*, 3(2), 187–195.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Cetakan keempat. Jakarta: PT. RAJA GRAFINDO PERSADA. Jakarta.