

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Ilmu pengetahuan dan teknologi telah menjadi lebih baik dan lebih baik dari waktu ke waktu. Ilmuwan dan penemu selalu menemukan hal-hal baru dan membuat hal-hal yang lebih maju serta dapat meningkatkan persaingan antar institusi atau lembaga. Karena persaingan di era global, organisasi perlu beroperasi lebih efektif dan efisien. Agar suatu organisasi dapat berfungsi dan berkembang secara optimal di era global, maka harus berani menghadapi perubahan serta memenangkan persaingan.

Konsep pertama menyatakan bahwa sumber daya manusia (SDM) ialah potensi atau aset yang berfungsi sebagai modal dalam mengelola bisnis maupun organisasi. Arti lain dari sumber daya manusia (SDM) ialah cara orang bekerja dalam suatu organisasi atau lingkungan, sering disebut sebagai tenaga kerja. Pernyataan tersebut dikemukakan oleh Rahman (2020) yang mencatat bahwa sumber daya manusia merupakan elemen penting yang tidak dapat dipisahkan dari keberadaan organisasi, baik korporasi maupun kelembagaan.

Kinerja seorang karyawan berarti proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan yang telah ditentukan sebelumnya, termasuk informasi tentang efisiensi penggunaan sumber daya dalam produksi barang dan jasa, kualitas barang dan jasa, hasil kegiatan dibandingkan dengan tujuan yang dimaksud dan efektivitas tindakan untuk mencapai tujuan. Menurut Lusi dan Anton (2020), kinerja adalah upaya karyawan untuk bekerja semaksimal mungkin untuk

membantu perusahaan mencapai laba yang maksimal. Sebagai aset penting perusahaan, prestasi karyawan bisa dijadikan sebagai tolak ukur dalam berbagai strategi yang diterapkan perusahaan. Oleh karena itu, HRD perusahaan diharapkan mampu memaksimalkan prestasi dan tanggung jawab karyawannya secara optimal sesuai dengan tugas dan bidang industri yang dijalankan, juga menjadi pertimbangan manajemen perusahaan dalam memberikan penghargaan kepada karyawan agar mereka merasa dihargai dan sebagai rekan kerja yang setia selama bertahun-tahun.

Bisnis adalah suatu bentuk organisasi dimana terdapat kerjasama antara sejumlah individu, biasanya disebut karyawan atau pekerja, yang membentuk kelompok atau unit kerja tersendiri untuk menjalankan fungsi organisasi atau bisnis. Karyawan perusahaan merupakan sumber daya manusia yang berpotensi mendukung keberlangsungan kegiatan operasional perusahaan. Ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas sangat mempengaruhi penerapan strategi *kaizen*. Kelangsungan hidup perusahaan memerlukan peningkatan kualitas sumber daya manusia perusahaan itu sendiri.

Meningkatnya persaingan memaksa perusahaan untuk menciptakan sesuatu yang berbeda dari pesaingnya. Adanya perbedaan tersebut memberikan keuntungan yang lebih bagi perusahaan dibandingkan dengan perusahaan lain. Satu hal yang membedakan suatu perusahaan dengan yang lain adalah budaya organisasi. Di setiap perusahaan, budaya organisasi tertanam pada setiap karyawan dan karenanya merupakan salah satu karakteristik perusahaan.

Kenyataannya adalah ada orang yang berbeda di perusahaan, setiap karyawan membawa cara berpikirnya sendiri ke perusahaan juga dengan kepribadian yang berbeda, sedangkan perusahaan juga memiliki sistem kinerja yang membutuhkan kemampuan karyawan untuk mengikuti model kinerja ini. Budaya organisasi terbukti memegang peranan penting yaitu sebagai penghubung yang mempersatukan karyawan untuk mencapai tujuan yang dicapai oleh perusahaan..

Setiap organisasi atau bisnis pasti memiliki sistem atau karakteristik yang disebut budaya organisasi. Tentunya hal ini mengacu pada citra perusahaan atau organisasi di lingkungan eksternal. Budaya organisasi adalah karakteristik dalam suatu kelompok yang berfungsi untuk memandu perilakunya dan membedakannya dari kelompok lain. Artinya, budaya organisasi adalah norma dan nilai-nilai perilaku yang harus dipahami dan diikuti oleh kelompok orang yang mengikutinya. Budaya organisasi biasanya mencakup semua pengalaman, filosofi, harapan dan semua nilai yang terkandung di dalamnya. Dengan demikian, budaya organisasi ini tercermin dalam kegiatan sehari-hari mereka, mulai dari interaksi mereka dengan orang lain, cara mereka bekerja, dan harapan mereka di masa depan.

PT. Bonecom Tricom sangat berharap agar sumber daya manusianya semakin baik, karena semakin banyak karyawan semakin efisien maka produktivitas perusahaan semakin meningkat. Untuk meningkatkan hasil kerja dalam suatu perusahaan, diperlukan budaya *kaizen* dan reward yang baik melalui motivasi. Budaya *Kaizen* dikenal sebagai salah satu cara terbaik yang mampu

untuk meningkatkan kinerja pada perusahaan dengan menerapkan alokasi biaya operasi yang paling rendah. Teknik *kaizen* dapat menyatukan karyawan, terbukti dengan komunikasi yang lebih baik di antara mereka. Dalam persaingan bisnis, fenomena global semakin intensif ketika perusahaan atau industri mulai membuat model bisnis untuk menghasilkan sesuatu yang kreatif di bidangnya. Selain itu menyesuaikan dengan perkembangan zaman yang semakin maju. *Kaizen* dapat digunakan untuk meningkatkan layanan perusahaan. Selain itu, teknik ini juga dapat meningkatkan tenaga penjualan perusahaan dengan menerapkannya dalam langkah-langkah kecil (Titu, 2010).

PT. Bonecom Tricom adalah perusahaan yang memproduksi dan menjual onderdil kendaraan roda empat. Sebagai perusahaan produksi, PT. Bonecom Tricom sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Namun, baru-baru ini, ada masalah dengan tingkat kinerja karyawan. Permasalahan tingkat kinerja karyawan yang terjadi di PT. Bonecom Tricom ditampilkan dalam indikator kinerja utama perusahaan.

Tabel 1. 1
Hasil Resume Penilaian Karyawan PT Bonecom Tricom

No	Penilaian	2020		2021		2022	
		Nilai	Ket	Nilai	Ket	Nilai	Ket
1	Motivasi	60	Cukup	65	Cukup	70	Cukup
2	Kreativitas	65	Cukup	65	Cukup	65	Cukup
3	Kerjasama	75	Baik	72	Baik	75	Baik
4	Disiplin	65	Cukup	64	Cukup	70	Cukup
5	Ketelitian	70	Baik	65	Cukup	75	Baik
	Jumlah	335		331		355	
	Rata-rata	67	Cukup	66,2	Cukup	71	Baik

Sumber: PT. Bonecom Tricom, Tahun 2023

Catatan: Sangat Baik (81-100), Baik (71-80), Cukup (61-70), Kurang (< 60)

Berdasarkan Tabel 1.1, yaitu. tabel evaluasi hasil kerja karyawan PT. Bonecom Tricom mengindikasikan performa yang mengalami penurunan. Pada tahun 2020, skor rata-rata karyawan adalah 67, dan pada tahun 2021 turun menjadi rata-rata 66,2. Namun pada tahun 2022 kenaikan rata-rata PT. Bonecom Tricom adalah 71. Dapat disimpulkan bahwa selama tiga tahun tersebut, PT. Bonecom mengalami ketidakstabilan dalam pekerjaan karyawan.

Berdasarkan data Tabel 1.1 menjelaskan bahwa kinerja karyawan memiliki pengaruh cukup penting kepada karyawan dan organisasi. Maka dari itu organisasi wajib memperhatikan kinerja karyawan dengan indikator motivasi, kreativitas, kerja sama, disiplin dan ketelitian.

Berbagai faktor lain dapat dipengaruhi dari belum adanya penerapan budaya *Kaizen* yang secara tidak langsung sangat pengaruh dalam kinerja karyawan dalam organisasi. Salah satu caranya yang dilakukan PT. Bonecom Tricom untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah penerapan budaya *Kaizen* dan pemberian kompensasi. *Kaizen* adalah konsep Jepang yang mengacu pada perbaikan terus menerus dan bertahap. Kata "*Kaizen*" sendiri berasal dari dua kata bahasa Jepang, yaitu "*kai*" untuk perubahan dan "*zen*" untuk kebaikan.

Kaizen dapat diterapkan dengan menggunakan pendekatan *top-down* atau *bottom-up*. Dalam pendekatan *top-down*, manajemen puncak menetapkan tujuan *kaizen* dan mengoordinasikan upaya peningkatan di seluruh organisasi. Pada saat yang sama, pendekatan dari bawah ke atas melibatkan karyawan yang terlibat

dalam operasi perusahaan, yang bertanggung jawab untuk mengidentifikasi masalah dan mengusulkan solusi perbaikan.

Penerapan *kaizen* di PT. Bonecom Tricom saat ini belum terealisasi secara merata dikarenakan banyak karyawan yang belum memahami terkait budaya *kaizen*. Apabila perusahaan tersebut menjalankan budaya tersebut dengan baik, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan yakni, motivasi, kedisiplinan, inisiatif dan kreativitas. Dari survei dapat mengidentifikasi bahwa adanya belum terealisasi budaya *kaizen* secara merata.

Tabel 1. 2
Hasil Pra Penelitian Variabel Budaya *Kaizen*

No	Pernyataan	Hasil		Jumlah Sampel
		Ya	Tidak	
1	Di Perusahaan saya sudah memiliki budaya <i>Kaizen</i>	8 (27%)	22 (73%)	30
2	Budaya <i>Kaizen</i> di Perusahaan sudah berjalan efektif	5 (17%)	25 (83%)	30
3	Saya sudah menjalankan budaya <i>Kaizen</i>	6 (20%)	24 (80%)	30
4	Saya sudah mendapatkan pengetahuan tentang budaya <i>Kaizen</i> di Perusahaan	9 (30%)	21 (70%)	30
5	Adanya dukungan dan komitmen dari perusahaan dalam menerapkan budaya <i>Kaizen</i>	8 (32%)	22 (68%)	30
	Jumlah	36	114	150
	Rata-rata	24%	76%	

Sumber: Data yang diolah peneliti, Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 1.2 pra survei variabel budaya *Kaizen* (X1) yang dilakukan terhadap 30 orang karyawan PT. Bonecom Tricom pada pernyataan pertama terdapat 22 responden (73%) karyawan yang menyatakan bahwa PT. Bonecom Tricom belum memiliki budaya *Kaizen*, sedangkan 8 responden (27%) menyatakan bahwa PT. Bonecom memiliki budaya *Kaizen*, pernyataan kedua

terdapat 25 responden (83%) karyawan yang menyatakan bahwa budaya *Kaizen* di perusahaan belum berjalan secara efektif. sedangkan 5 responden (17%) karyawan menyatakan budaya *Kaizen* di perusahaan berjalan secara efektif, pernyataan ketiga terdapat 24 responden (80%) menyatakan bahwa karyawan PT. Bonecom Tricom belum menjalankan budaya *Kaizen* sedangkan 6 responden (20%) menyatakan karyawan PT. Bonecom Tricom menjalankan budaya *Kaizen*, pernyataan keempat terdapat 21 responden (70%) menyatakan bahwa karyawan PT. Bonecom Tricom belum memiliki pengetahuan budaya *Kaizen* sedangkan 9 responden (30%) menyatakan bahwa karyawan PT. Bonecom Tricom memiliki pengetahuan budaya *Kaizen*, pernyataan yang terakhir yaitu terdapat 22 responden (68%) belum adanya dukungan dan komitmen dari perusahaan terkait penerapan budaya *Kaizen* sedangkan 8 responden (32%) karyawan menyatakan bahwa adanya dukungan dan komitmen dari perusahaan terkait penerapan budaya *Kaizen*.

Kesimpulan yang dapat dilihat dari jawaban para responden yaitu terdapat 114 responden (76%) pernyataan yang menyatakan PT Bonecom Tricom belum adanya penerapan budaya *kaizen* secara merata sehingga para karyawan belum bisa menjalankan budaya *kaizen* secara konsisten sedangkan terdapat 36 responden (24%) pernyataan yang menyatakan “Ya” yang artinya budaya *kaizen* pada PT. Bonecom Tricom para karyawannya sudah menjalankan budaya *kaizen* secara konsisten.

Kurangnya pemahaman tentang konsep dan manfaat dari budaya *kaizen* oleh karyawan PT. Bonecom Tricom. Sehingga, mereka belum merasa yakin

untuk menggunakan budaya *kaizen* dalam operasional perusahaan. Hal ini yang menyebabkan para karyawan belum menjalankan budaya *kaizen* di perusahaan dengan maksimal dan mempengaruhi pencapaian penilaian *kinerja* karyawan menurun.

Kompensasi adalah bentuk imbalan yang diberikan oleh suatu organisasi atau perusahaan kepada karyawannya sebagai pengganti jasa atau kontribusinya dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Tujuan dari pemberian kompensasi adalah untuk memotivasi karyawan agar bekerja lebih baik dan lebih produktif, mempertahankan karyawan yang berkinerja tinggi, dan memperbaiki kinerja perusahaan secara keseluruhan. Selain itu, pemberian kompensasi juga dapat membantu perusahaan untuk menarik dan merekrut karyawan yang berkualitas.

Kompensasi memiliki 2 jenis di antara lain kompensasi langsung yang berupa gaji, bonus serta komisi, sedangkan kompensasi tidak langsung merupakan perjanjian yang mendukung kesejahteraan dan kompensasi karyawan. Kompensasi erat kaitannya dengan kebijakan strategis perusahaan dalam mengembangkan personel untuk mencapai tujuan perusahaan. Jika kompensasi telah dibayarkan dengan benar dan adil kepada karyawan. Maka kinerja karyawan lebih mampu melaksanakan dan mengembangkan tujuan perusahaan.

Kompensasi dapat diindikasikan pengaruh yang dapat mengakibatkan adanya penurunan kinerja karyawan. PT. Bonecom Tricom mengindikasikan belum sepenuhnya kompensasi diberikan secara adil. Dari survei dapat dilihat bahwa adanya kekurangan pada pemberian kompensasi.

Tabel 1.3
Hasil Pra Penelitian Variabel Kompensasi

No	Pernyataan	Hasil		Jumlah Sampel
		Ya	Tidak	
1	Saya merasa sistem evaluasi kinerja yang digunakan adil dan objektif	20 (67%)	10 (33%)	30
2	Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan	17 (57%)	13 (43%)	30
3	Saya menerima kompensasi yang diberikan sebanding dengan tugas dan tanggung jawab saya	16 (53%)	14 (47%)	30
4	Saya menerima gaji keseluruhan sesuai dengan usaha yang dikeluarkan	14 (47%)	16 (53%)	30
5	Saya menerima penghargaan dari perusahaan karena menjadi karyawan yang berprestasi	14 (47%)	16 (53%)	30
	Jumlah	81	69	150
	Rata-rata	54%	46%	

Sumber: Data yang diolah peneliti, Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 1.3 pra survei variabel kompensasi (X2) yang dilakukan terhadap 30 orang karyawan PT. Bonecom Tricom pada pernyataan pertama terdapat 20 responden (67%) karyawan yang menyatakan bahwa karyawan PT. Bonecom Tricom memiliki sistem evaluasi kinerja adil dan objektif sedangkan 10 responden (33%) menyatakan bahwa karyawan PT. Bonecom Tricom tidak memiliki sistem evaluasi kinerja adil dan objektif, pernyataan kedua terdapat 17 responden (57%) PT. Bonecom Tricom memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan sedangkan 13 responden (43%) PT. Bonecom Tricom tidak memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan, pernyataan ketiga terdapat 16 responden (53%) menyatakan bahwa karyawan PT. Bonecom Tricom menerima kompensasi yang diberikan sebanding dengan tugas dan tanggung jawab sedangkan 14 responden (47%) menyatakan karyawan PT. Bonecom Tricom tidak menerima kompensasi yang diberikan sebanding dengan

tugas dan tanggung jawab, pernyataan keempat terdapat 14 responden (47%) menyatakan bahwa karyawan PT. Bonecom Tricom menerima gaji keseluruhan sesuai dengan usaha yang dikeluarkan sedangkan 16 responden (53%) menyatakan bahwa karyawan PT. Bonecom Tricom tidak menerima gaji keseluruhan sesuai dengan usaha yang dikeluarkan, pernyataan yang terakhir yaitu terdapat 14 responden (47%) karyawan PT. Bonecom Tricom menerima penghargaan dari perusahaan sedangkan 16 responden (53%) karyawan PT. Bonecom Tricom tidak menerima penghargaan dari perusahaan.

Kesimpulan yang dapat dilihat dari jawaban para responden yaitu terdapat 81 responden (54%) pernyataan yang menyatakan PT. Bonecom Tricom memiliki standar kompensasi sedangkan terdapat 69 responden (46%) pernyataan yang menyatakan karyawan PT. Bonecom Tricom belum merasakan adanya kompensasi dengan standar.

Kompensasi yang diberikan di PT. Bonecom Tricom saat ini belum dianggap bagus dalam memenuhi standar secara merata. Kompensasi di bagian *office* telah memenuhi standar dan diberikan insentif. Akan tetapi kompensasi di bagian Produksi belum memenuhi standar dan tidak ada insentif. Hal ini menyebabkan para karyawan di PT. Bonecom Tricom belum bekerja secara maksimal dan mempengaruhi semangat kerja karyawan yang mengakibatkan kinerja dan motivasi karyawan menurun.

Tabel 1.4
Hasil Pra Penelitian Variabel Motivasi

No	Pernyataan	Hasil		Jumlah Sampel
		Ya	Tidak	
1	Saya merasa termotivasi untuk menyelesaikan tugas-tugas kerja	14 (47%)	16 (53%)	30
2	Saya merasakan kepuasan sendiri apabila dapat menyelesaikan pekerjaan	16 (53%)	14 (47%)	30
3	Saya merasakan senang dapat menerima tantangan kerja yang diberikan oleh perusahaan	10 (33%)	20 (67%)	30
4	Saya mampu bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab	17 (57%)	13 (43%)	30
5	Saya merasa puas menerima bonus sesuai penilaian hasil kinerja individu	14 (47%)	16 (53%)	30
	Jumlah	71	79	150
	Rata-rata	47,3%	52,7%	

Sumber: Data yang diolah peneliti, Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 1.4 pra survei variabel motivasi (Z) yang dilakukan terhadap 30 orang karyawan pernyataan pertama terdapat 14 responden (47%) bahwa karyawan PT. Bonecom Tricom merasa termotivasi untuk menyelesaikan tugas – tugas kerja sedangkan terdapat 16 responden (53%) bahwa karyawan PT. Bonecom Tricom tidak merasa termotivasi untuk menyelesaikan tugas-tugas kerja, pernyataan kedua terdapat 16 responden (53%) bahwa karyawan PT. Bonecom Tricom merasa ada kepuasan sendiri apabila mampu menyelesaikan pekerjaan sedangkan terdapat 14 responden (47%) bahwa karyawan PT. Bonecom Tricom tidak merasa ada kepuasan sendiri walau mampu menyelesaikan pekerjaan, pernyataan ketiga terdapat 10 responden (33%) bahwa karyawan PT. Bonecom Tricom, saya merasakan senang dapat menerima tantangan kerja yang diberikan oleh perusahaan terdapat 20 responden (67%) bahwa karyawan PT. Bonecom Tricom tidak merasa senang menerima tantangan kerja yang diberikan oleh perusahaan, pernyataan keempat terdapat 17 responden (57%) bahwa

karyawan PT. Bonecom Tricom mampu bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab, sedangkan terdapat 13 responden (43%) bahwa karyawan PT. Bonecom Tricom tidak mampu bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab. Pernyataan kelima terdapat 14 responden (47%) bahwa karyawan PT. Bonecom Tricom merasa puas menerima bonus sesuai penilaian hasil kinerja individu sedangkan terdapat 16 responden (53%) bahwa karyawan PT. Bonecom Tricom belum merasa puas menerima bonus sesuai penilaian hasil kinerja individu.

Kesimpulan yang dapat dilihat dari jawaban para responden yaitu terdapat 71 responden (47,3%) pernyataan yang menyatakan karyawan PT. Bonecom Tricom memiliki cukup motivasi sedangkan terdapat 79 responden (52,7%) pernyataan yang menyatakan karyawan PT. Bonecom Tricom belum cukup memiliki motivasi.

Dengan pemberian kompensasi yang belum standar dan secara merata yang menjadikan PT. Bonecom Tricom belum dapat memaksimalkan dari segi kinerja, motivasi maupun budaya organisasi *kaizen*. Selain kompensasi yang belum standar, perusahaan belum melakukan pemahaman tentang budaya *kaizen* yang menyebabkan karyawan tersebut belum mampu menjalankan secara efisien.

Selain kompensasi dan belum adanya pemahaman tentang budaya *kaizen* yang mengakibatkan turunnya *performance* kinerja karyawan penyebab tidak langsung yaitu motivasi. Dengan adanya penurunan motivasi karyawan maka dapat berdampak lain yakni, tidak adanya inovasi dan menurunnya loyalitas. Perusahaan mengharapkan para karyawan memiliki kinerja, motivasi yang lebih baik dan ikut berkontribusi dengan kemajuan kinerja karyawan dan perusahaan.

Tetapi untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan harus memiliki budaya organisasi yang tepat pada tujuan dan sasaran yakni *Kaizen* dan pemberian kompensasi secara adil dan standard, agar karyawan perusahaan tersebut memiliki kesadaran akan tugas dan tanggung jawabnya di perusahaan.

Budaya *Kaizen* mendorong perusahaan maupun karyawan untuk meningkatkan kinerja dan efisiensi. Hal ini dapat diidentifikasi melalui pemecahan masalah, pencarian solusi, dan perbaikan secara terus menerus.

Disamping adanya fenomena masalah tersebut di atas, maka diperoleh penelitian sebelumnya yang dilakukan Herdian Rangga Permana, Ernani Hadiyati dan Sugeng Mulyono (2021) yang menyatakan bahwa variabel Budaya *Kaizen* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang diperkuat dengan adanya pengaruh Motivasi Internal dan Disiplin Kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Eni Rakhmawati dan Muhammad Akbar (2022) yang menyatakan bahwa variabel Budaya *Kaizen* mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Indra Permana dan Dian Rachmawati (2022) yang menunjukkan bahwa Motivasi dan Budaya *Kaizen* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan sedangkan Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja.

Berdasarkan fenomena yang mendasari masalah penelitian ini, dan masih terdapat perbedaan hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti mengambil judul penelitian ini dengan judul : **“BUDAYA KAIZEN DAN KOMPENSASI**

TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA PT. BONECOM TRICOM”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang penelitian tersebut, maka dapat dirumuskan penelitian tersebut sebagai berikut:

1. Apakah budaya *kaizen* berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja pada PT. Bonecom Tricom?
2. Apakah kompensasi berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja pada PT. Bonecom Tricom?
3. Apakah budaya *kaizen* berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Bonecom Tricom?
4. Apakah kompensasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Bonecom Tricom?
5. Apakah motivasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Bonecom Tricom?
6. Apakah budaya *kaizen* berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel *intervening* pada PT. Bonecom Tricom?
7. Apakah kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening* pada PT. Bonecom Tricom?

C. Tujuan dan Kegunaan penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian didasarkan pada pengetahuan tentang pengaruh variabel endogen dan eksogen serta keterlibatan variabel antara. Berdasarkan penjelasan di atas, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh langsung budaya *Kaizen* terhadap motivasi pada PT. Bonecom Tricom.
- b. Untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh langsung kompensasi terhadap motivasi pada PT. Bonecom Tricom.
- c. Untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh langsung budaya *Kaizen* terhadap kinerja karyawan pada PT. Bonecom Tricom.
- d. Untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bonecom Tricom.
- e. Untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bonecom Tricom.
- f. Untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh tidak langsung budaya *Kaizen* terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel *intervening* pada PT. Bonecom Tricom.
- g. Untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel *intervening* pada PT. Bonecom Tricom.

2. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini menghasilkan asumsi penggunaan sebagai berikut:

a. Bagi Peneliti

Peneliti dapat menambah pengetahuan tentang pengaruh budaya *Kaizen* dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel *intervening*.

b. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian tersebut diharapkan untuk dijadikan sebagai pengembangan pada penelitian selanjutnya di bidang manajemen.

c. Bagi Perusahaan

Penelitian tersebut diharapkan dapat digunakan di PT. Bonecom Tricom membantu memecahkan masalah yang berkaitan dengan budaya *Kaizen*, kompensasi, kinerja karyawan dan motivasi kerja. Sehingga visi dan misi perusahaan dapat terpenuhi secara optimal.

d. Bagi Akademisi

Diharapkan penelitian tersebut mampu digunakan untuk bahan referensi serta literatur bagi penelitian lebih lanjut mengenai budaya *Kaizen* dan menggantikan kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel *intervening*.