

# Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bank Central Asia, Tbk. Cabang Kelapa Gading Raya

Evelyn Caluela<sup>1)</sup>, Ignatius Ario Sumbogo<sup>2)</sup>

Manajemen, Fakultas Bisnis dan Komunikasi, Universitas Kalbis

Jalan Pulomas Selatan Kav. 22, Jakarta 13210

Email Korepondensi: ignatius.sumbogo@kalbis.ac.id

**Abstract:** This study aims to determine the effect of training and kaizen culture on employee performance at PT Bank Central Asia, Tbk Kelapa Gading Raya Branch. Field research methods with a type of quantitative approach. The employee population is 45 people and the sample taken is 45 people using the Non-Probability Sampling technique. Data processing uses multiple linear regression using SPSS Version 25 software. The results of this study conclude that there is a significant influence between training on employee performance and kaizen culture on employee performance and simultaneously have a positive influence on employee performance.

**Keywords:** Training, kaizen culture, employee performance.

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan budaya kaizen terhadap kinerja karyawan di PT Bank Central Asia, Tbk Cabang Kelapa Gading Raya. Metode penelitian lapangan dengan jenis pendekatan kuantitatif. Populasi karyawan terdapat 45 orang dan sampel yang diambil 45 orang dengan menggunakan teknik Non-Probabilitas Sampling. Pengolahan data menggunakan regresi linear berganda menggunakan software SPSS Versi 25. Hasil Penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan dan budaya kaizen terhadap kinerja karyawan serta secara simultan bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** Pelatihan, budaya kaizen, kinerja karyawan.

## I. PENDAHULUAN

Dalam perkembangan suatu perusahaan sangat didasari oleh tujuan dari perusahaan. Tujuan dari Perusahaan itu sendiri juga dijabarkan menjadi target-target yang harus dicapai dari Perusahaan tersebut. Dalam pencapaian target-target yang diberikan perusahaan diperlukan *skill* mumpuni dari seluruh karyawan yang ada. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut diperlukan standar kualifikasi karyawan. Hal ini diperlukan di seluruh bidang perusahaan, tidak terkecuali perbankan. Pelayanan yang diberikan oleh perusahaan perbankan menjadi sebuah citra dari perusahaan itu sendiri. Bank Central Asia atau yang lebih sering disebut BCA sudah terkenal

dengan pelayanannya yang baik dan segala kemudahan transaksinya. Untuk memenuhi pelayanan yang sesuai dengan standar BCA, maka diperlukan pelatihan bagi karyawan. Melalui berkualitasnya karyawan perusahaan, menjadi salah satu sarana penting bagi perusahaan untuk mencapai target perusahaan yang ada. (Putri & Darmo, 2022)

Sebagai upaya peningkatan kualitas kerja atau kinerja dari karyawan, perlu dilakukan pelatihan. Pelatihan sendiri memiliki tujuan agar individu dapat meningkatkan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki guna meningkatkan kinerja dan memperbaiki semangat kerja dari karyawan tersebut (Rahayu & Darmo, 2022). Maka dari itu,

perlu dilakukan pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan suatu perusahaan.

Untuk mengetahui hipotesis sementara, maka peneliti telah melakukan pra survei terhadap 30 responden. Dan didapatkan hasil terendah pada indikator apakah “materi pelatihan betul-betul sesuai untuk membantu pekerjaan saya” dengan jawaban setuju sebesar 93.3% yaitu 28 responden. Diperkuat juga dengan penelitian yang ditemukan di lapangan yaitu di BCA Kelapa Gading Raya menerapkan metode OJT atau *On The Job Training* kepada karyawan baru. Penerapan metode ini mengakibatkan banyak karyawan baru yang tidak siap untuk bertransaksi langsung dengan nasabah. Hal ini juga berdampak bagi citra perusahaan dan kinerja dari karyawan tersebut apabila karyawan tidak siap secara *product knowledge* dan mental.

Dalam menyokong kinerja yang baik, diperlukan juga kemampuan atau kebiasaan yang dapat membantu mempercepat pekerjaan maupun pelayanan yang diberikan untuk nasabah. Hal tersebut tercermin dari budaya kerja dari perusahaan tersebut. Salah satu budaya kerja yang sudah cukup tidak asing didengar adalah budaya *Kaizen*. *Kaizen* ini berperan sebagai pemelihara dari teknologi yang ada, standar operasional, manajemen serta menjaga standar agar dapat berjalan dengan baik. (Nurhadi, 2022).

Di PT Bank Central Asia, Tbk atau sering dikenal dengan sebutan BCA menerapkan budaya *Kaizen 5R*. *Kaizen 5R* ini memiliki kepanjangan Ringkas (*Seiri*), Rapi (*Seiton*), Resik (*Seiso*), Rawat (*Seiketsu*), dan Rajin (*Shitsuke*). Dengan adanya budaya ini diharapkan

mampu memberikan kemudahan dalam beraktivitas dan bertransaksi dengan nasabah. Contoh dalam aktivitas sehari-hari ialah membenahan slip transaksi yang ada sehingga dapat memberi penghematan waktu dan semakin maksimalnya layanan yang diberikan kepada nasabah.

Kemudian peneliti melakukan pra survei dan ditemukan permasalahan pada indikator kemudahan dalam mencari dokumen karena sangat tertata rapi dengan di dapatkan 90% setuju dari 30 responden pra survei. Dapat disimpulkan bahwa karyawan di BCA Cabang Kelapa Gading Raya cukup kesulitan dalam menemukan dokumen-dokumen yang diperlukan. Hal ini akan berdampak terhadap kecepatan pelayanan yang diberikan ke nasabah. Jika dilihat dari beberapa penelitian terdahulu, budaya *kaizen* ini memiliki beberapa perbedaan hasil penelitian. Penelitian yang dilakukan oleh Tampubolon & Abadi (2022) mengemukakan bahwa budaya *kaizen* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berlawanan dengan hasil penelitian Rohmah & Mahfud (2021) ditemukan bahwa budaya *kaizen* ternyata memiliki pengaruh yang tinggi terhadap kinerja pegawai.

Di BCA, setiap karyawan memiliki masing-masing tugas dan tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan. Baik pelayanan yang dilakukan sehari-hari maupun target yang telah diberikan oleh perusahaan. Jika karyawan tersebut berhasil mencapai target yang diberikan, maka akan berdampak baik bagi kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan itu sendiri dilihat dari kualitas, kuantitas serta produktivitas yang mampu diraih oleh pegawai sesuai dengan tugas dan

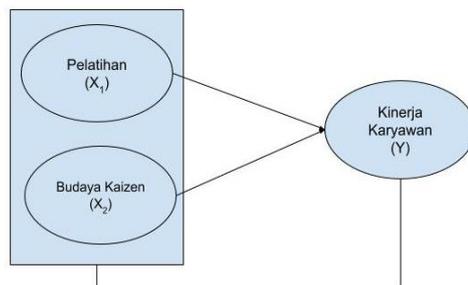
tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2017).

Peneliti sebelumnya telah melakukan pra survei dimana terdapat permasalahan pada indikator “Saya mencapai target yang ditetapkan perusahaan”. Sebanyak 16.7% atau sebanyak 5 responden tidak setuju terhadap pernyataan tersebut yang mana belum berhasil mencapai target.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan permasalahan yang ditemukan dalam penelitian ini antara lain adalah: (1) Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Bank Central Asia, Tbk Cabang Kelapa Gading Raya? (2) Apakah budaya *kaizen* berpengaruh kinerja karyawan di PT Bank Central Asia, Tbk Cabang Kelapa Gading Raya? (3) Apakah pelatihan dan budaya *kaizen* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

## II. METODE PENELITIAN

Model konseptual yang di pakai dalam penelitian ini ialah tergambar seperti di bawah ini:



Gambar 1 Model Konseptual Penelitian

Gambar 1 menunjukkan model konseptual yang dipakai pada penelitian ini untuk menunjukkan apakah pelatihan dan budaya *kaizen* mempengaruhi kinerja karyawan di PT Bank Central Asia, Tbk Cabang Kelapa Gading Raya.

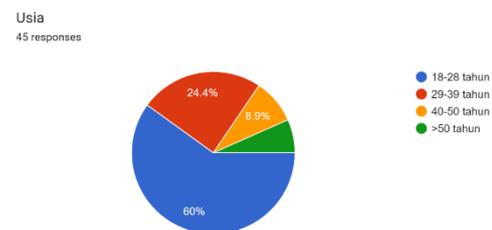
Tempat penelitian ini dilakukan di PT Bank Central Asia, Tbk Cabang Kelapa Gading Raya dengan periode penelitian sejak Februari hingga April 2023. *Non Probability Sampling* salah satu cara dalam pengambilan sampling. Teknik inil yang dipilih dalam penelitian ini. Selain itu untuk pengujiannya sendiri menggunakan analisis Regresi Linear Berganda dan diuji menggunakan SPSS versi 25.

- 1) Uji Instrumen: Uji Validitas, Uji Reliabilitas.
- 2) Uji Asumsi Klasik: Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroedastisitas.
- 3) Uji Hipotesis: Uji T, Uji F, Uji Koefisien Determinasi.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini memiliki masing-masing kategori yang berbeda pada seluruh responden yang ada yakni sebagai berikut:

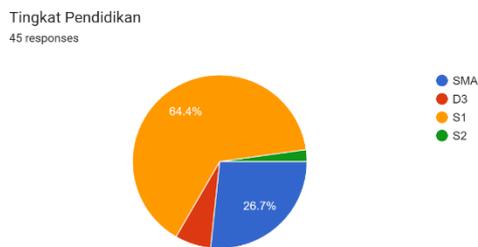
### A. Usia



Gambar 2 Profil Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan gambar 2 diketahui banyak dari responden yang ada ialah berusia 18-28 tahun dengan 27 responden (60%), usia 29-29 tahun dengan 11 responden (24.4%), usia 40-50 tahun dengan 4 responden (8.9%) dan terakhir di atas 50 tahun dengan 3 responden (6.7%).

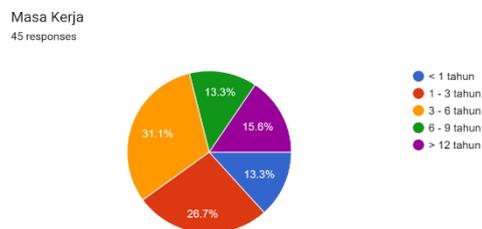
### B. Tingkat Pendidikan



Gambar 3 Profil Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Gambar 3 menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dari karyawan PT Bank Central Asia, Tbk Cabang Kelapa Gading Raya mayoritas telah lulus dan bergelar S1. Dan dari gambar tersebut dapat diketahui bahwa menjadi karyawan di PT Bank Central Asia, Tbk tidak wajib memiliki gelar S1, namun terdapat juga dengan gelar SMA maupun D3.

### C. Masa Kerja



Gambar 3 Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan gambar 3 dapat diketahui banyak dari responden yang memiliki masa kerja responden ialah 3-6 tahun dengan 14 responden (31.1%). Lalu disusul dengan 1-3 tahun dengan 12 responden (26.7%), lebih dari 12 tahun dengan 7 responden (15.6%), 6-9 tahun dengan 6 responden (13.3%), serta kurang dari setahun dengan 6 responden (13.3%).

Pada suatu penelitian, terdapat banyak uji yang sebelumnya telah

dicantumkan pada metode penelitian, yaitu:

### A. Uji Validitas

Uji ini guna menguji data yang terjadi pada objek penelitian apakah sudah valid atau belum (Sugiyono, 2017). Dasar pengambilan keputusan uji ini ialah:

- 1) data dikatakan valid apabila  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel
- 2) data dikatakan tidak valid apabila  $r$  hitung lebih kecil dari  $r$  tabel

Berdasarkan dasar pengambilan keputusan di atas, maka data yang terjadi pada objek penelitian ini ialah valid. Hal ini ditunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel pelatihan memiliki  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel yaitu seluruh indikator lebih dari 0,8. Sedangkan  $r$  tabel ( $n=45$ ) didapatkan angka 0,294. Sementara untuk variabel budaya *kaizen* angka  $r$  hitung paling rendah pada indikator BK5 yaitu 0,724 yang juga lebih besar dibanding  $r$  tabel ( $n=45$ ) yaitu 0,294. Sehingga pada variabel budaya *kaizen* seluruh indikator dikatakan valid. Selanjutnya, pada variabel kinerja karyawan ditemukan bahwa  $r$  hitung terendah pada indikator KK7 yaitu 0,772 yang juga lebih besar dari  $r$  tabel. Sehingga dari hasil di atas, maka seluruh variabel penelitian ini valid.

### B. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha* digunakan untuk menghitung reliabilitas dimana diukur dari sikap atau perilaku apakah sudah dapat dikatakan reliabel. Untuk dapat dikatakan reliabel, maka koefisien reliabilitas harus lebih atau sama dengan 0,60 (Sugiyono, 2017).

Dari perhitungan di atas, nilai *Cronbach Alpha* variabel pelatihan 0,955 > 0,60, variabel budaya *kaizen* 0,934 > 0,60 serta 0,954 > 0,60 untuk variabel kinerja karyawan. Maka untuk seluruh variabel penelitian ini reliabel dan dapat dipercaya dimana uji ini menggunakan SPSS versi 25.

### C. Uji Normalitas

Uji ini diperlukan agar kita dapat melihat pada data penelitian yang ada, apakah sudah terdistribusi normal ataupun tidak. Sedangkan untuk metodenya yang dipakai dalam uji ini yaitu Kolmogorov-Smirnov dengan *exact Monte-Carlo*, dimana jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data penelitian dapat dibidang terdistribusi normal.

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		45	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000	
	Std. Deviation	3,54607612	
Most Extreme Differences	Absolute	0,183	
	Positive	0,183	
	Negative	-0,065	
Test Statistic		0,183	
Asymp. Sig. (2-tailed)		,001 <sup>c</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	,090 <sup>d</sup>	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0,083
		Upper Bound	0,098

Berdasarkan tabel 1 disimpulkan bahwa nilai signifikansi metode *exact Monte Carlo* didapatkan hasil 0,090 (0,090 > 0,05). Maka dari itu, data pengujian ini terdistribusi normal.

### D. Uji Multikolinearitas

Menurut Sudarmanto dalam (Hidayat & Sumbogo, 2021) uji ini bertujuan untuk melihat terdapat

hubungan yang linear antar variabel bebas atau tidak ada hubungan tersebut. Untuk melihat terdapat hubungan atau tidak, maka menggunakan model regresi dimana nilai *tolerance* > 0,10 dan *variance inflation factor* (VIF < 10).

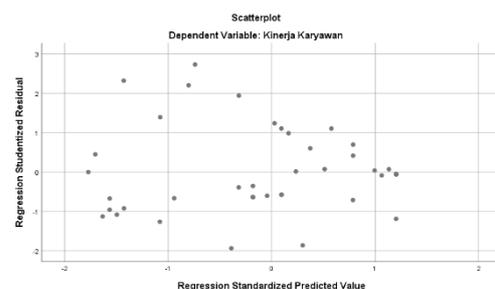
Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Std. Error		t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Error				
1 (Constant)	5,560	3,175		1,751	0,087		
Pelatihan	0,445	0,111	0,471	4,015	0,000	0,401	2,495
Budaya Kaizen	0,448	0,115	0,459	3,911	0,000	0,401	2,495

Berdasarkan tabel 2 dapat disimpulkan bahwa VIF sebesar 2,495 < 10 dan nilai *Tolerance* 0,401 > 0,10. Dari hasil ini kita dapat mengetahui bahwa tidak ada multikolinearitas pada penelitian ini..

### E. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas ini dilakukan guna mengetahui apakah terdapat perbedaan varian dengan pengamatan lainnya. Pengujian ini dilihat melalui grafik *scatterplot* dimana jika terdapat suatu pola teratur berbentuk seperti gelombang dengan melebar maupun menyempit sehingga dapat diindikasikan bahwa telah terjadi heterokedastisitas. Sebaliknya, jika tidak terdapat pola dengan bentuk teratur serta beberapa titik menyebar di atas serta di bawah angka 0 pada titik sumbu Y, maka diindikasikan tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar 4 Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar 4 dapat dilihat titik menyebar dan tidak membentuk pola yang jelas. Hal ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas dalam penelitian ini.

### F. Uji T

Pada pengujian Uji t ini memiliki tujuan melihat besaran pengaruh variabel X1 dan X2 (variabel bebas) dengan variabel Y (terikat) serta membandingkan besarnya. Pengujian ini melihat dari perbandingan t hitung dan t kritis. Priyanto (2009:50) menyampaikan bahwa t kritis ditemukan menggunakan tabel statistik pada signifikansi 0,05 dengan df-n-k-1 yaitu 45-2-1 = 42. Lalu dimasukkan dalam rumus  $= TINV(0,05;42) = 2,018081703$ .

Tabel 3 Hasil Uji T

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	5,560	3,175		1,751	0,087
Pelatihan	0,445	0,111	0,471	4,015	0,000
Budaya Kaizen	0,448	0,115	0,459	3,911	0,000

Berdasarkan tabel 3 didapatkan penjabaran sebagai berikut:

- 1) Pada variabel Pelatihan (X1) t hitung yaitu 4,015 (t hitung) > 2,018081703 (t kritis). Dengan hasil ini mengindikasikan variabel Pelatihan (X1) berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan diterima. Dikatakan langsung karena tingkat signifikansi terhadap variabel sebesar 0,000 (0,000 < 0,05).
- 2) Sementara pada variabel Budaya Kaizen (X2) menunjukkan bahwa t hitung adalah 3,019 (t hitung) > 2,018081703 (t kritis). Hasil pengujian ini mengidentifikasi bahwa variabel

budaya *Kaizen* (X2) mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Koefisien variabel budaya *Kaizen* (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dikatakan signifikan karena tingkat signifikansi terhadap variabel sebesar 0,000 (0,000 < 0,05).

### G. Uji Data Regresi Linear Berganda

Uji ini diperlukan sehingga kita dapat melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas (X1 dan X2) terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	5,560	3,175		1,751	0,087
Pelatihan	0,445	0,111	0,471	4,015	0,000
Budaya Kaizen	0,448	0,115	0,459	3,911	0,000

Berdasarkan tabel 4 dimasukkan ke dalam model persamaan regresi linear berganda, sehingga menjadi seperti berikut ini:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$KK = \text{Konstanta} + \text{Koefisien Regresi PL} + \text{Koefisien BK} + \text{error}$$

$$KK = 5,560A + 0,445PL + 0,448BK + \text{Error}$$

$$\text{Sig.} \quad 0,000 \quad 0,000$$

Keterangan:

- 1) Konstanta sebesar 5,560 dapat diartikan bahwa ketika nilai pada variabel pelatihan (X1) dan budaya *Kaizen* (X2) bernilai 0, maka nilai dari variabel kinerja karyawan 5,560.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel pelatihan (X1) sebesar 0,445 yang mana jika terjadi penambahan (karena tanda +)

terjadi kenaikan skor sebesar 0,445 pada kinerja karyawan jika variabel pelatihan naik 1 skor. Selain itu pelatihan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dikatakan signifikan karena tingkat signifikansi pada variabel sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ).

3) Nilai koefisien regresi variabel budaya *Kaizen* (X2) sebesar 0,448 yang mana jika terjadi penambahan (karena tanda +) terjadi kenaikan skor sebesar 0,448 pada kinerja karyawan apabila variabel pelatihan naik 1 skor. Selain itu budaya *kaizen* juga berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Dikatakan signifikan karena tingkat signifikansi terhadap variabel sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ).

4) Dapat diketahui berdasarkan hasil uji, bahwa di antara kedua variabel X1 dan X2, yang mempunyai pengaruh lebih terhadap kinerja karyawan (Y) adalah budaya *kaizen* (X2) dengan konstanta  $0,448 > 0,445$ .

#### H. Uji F

Uji ini melihat apakah kedua variabel bebas dapat berpengaruh terhadap variabel Y atau tidak, melalui melihat perbandingan  $f$  hitung dan  $f$  kritis  $F$  hitung. Menurut Priyanto (2009)  $F$  kritis dapat dilihat pada tabel statistik dengan signifikansi 0,05, lalu dimasukan dalam rumus  $= FINV (0,05;42) = 3,219942293$ , menunjukkan bahwa  $f$  kritis adalah 3,219942293.

Tabel 5 Uji F

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1831,826	2	915,913	69,527	.000 <sup>b</sup>
Residual	553,285	42	13,173		
Total	2385,111	44			

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa 69,527 ( $f$  hitung) >

3,219942293 ( $f$  kritis). Dimana dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan dan budaya *kaizen* secara langsung keduanya mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

#### I. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Uji koefisien determinasi ini akan melihat besaran pengaruh dalam persentase dari X1 dan X2 terhadap Y.

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.876 <sup>a</sup>	0,768	0,757		3,62952

Berdasarkan tabel 5, dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 76,8% yang menunjukkan besaran pengaruh X1 (pelatihan) dan X2 (budaya *kaizen*) kepada Y (kinerja karyawan). Dan untuk 23,2% lainnya ditentukan oleh faktor lainnya.

#### IV. SIMPULAN

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk menunjukkan apakah pelatihan dan budaya *kaizen* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Bank Central Asia, Tbk Cabang Kelapa Gading Raya dan seberapa besar pengaruhnya. Penelitian ini mendapatkan 45 responden dari keseluruhan karyawan PT Bank Central Asia, Tbk Cabang Kelapa Gading Raya lalu diolah menggunakan SPSS versi 25. Hasil yang diperoleh melalui pengolahan data tersebut yakni:

- 1) Variabel pelatihan (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
- 2) Variabel budaya *kaizen* (X2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
- 3) Variabel pelatihan (X1) dan budaya *kaizen* berpengaruh

secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

### **Saran untuk Perusahaan**

Dalam penelitian ini terdapat beberapa implikasi manajerial yang dibuat berdasarkan analisis yang sudah dilakukan sebelumnya. Implikasi manajerial dari penelitian ini antara lain:

- 1) BCA Kelapa Gading Raya perlu untuk mempertahankan bahkan meningkatkan materi yang dipergunakan untuk pelatihan, dan selalu *up to date* dengan kebijakan-kebijakan baru dari kantor pusat.
- 2) Pihak BCA Kelapa Gading Raya sebaiknya memperbaiki metode pelatihan yang diberikan dengan mendatangkan pelatih secara langsung sehingga diharapkan dapat memberikan pelatihan kepada seluruh karyawan disana.
- 3) BCA Kelapa Gading Raya hendaknya mempertahankan dalam memberikan pemahaman kepada setiap karyawan dalam pentingnya menjaga kerapian dokumen-dokumen baik yang telah digunakan maupun yang akan digunakan.
- 4) BCA Kelapa Gading Raya hendaknya memberikan literasi mengenai budaya *kaizen*, khususnya pada dimensi Rawat dengan contoh rutin membuat rencana jadwak tahunan dan menerapkan kebiasaan ini dalam aktivitas di cabang.
- 5) BCA Kelapa Gading Raya perlu memberikan kiat khusus atau apresiasi kepada karyawan yang berhasil mencapai target, baik target secara pribadi maupun target cabang secara keseluruhan.

### **Saran Bagi Peneliti Selanjutnya**

- 1) Peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel lain dalam bidang penelitian yang sama atau berbeda yang belum pernah diteliti sebelumnya.
- 2) Memiliki pengalaman magang di objek penelitian tersebut sehingga mempermudah dalam melakukan penelitian.
- 3) Indikator dalam kuisisioner harus lebih diperhatikan oleh peneliti selanjutnya baik dalam penggunaan bahasa dan lain sebagainya. Hal ini diharapkan agar pertanyaan dapat dimengerti dengan baik oleh calon responden dan didapatkan hasil maksimal dalam penelitian selanjutnya.
- 4) Peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat mencicil dalam pengerjaan penelitian yang dilakukan sehingga dapat terselesaikan sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan.

### **DAFTAR RUJUKAN**

- Hidayat, E., & Sumbogo, I. A. (2021). *Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di Perguruan Tinggi XYZ Jakarta Timur*. Kalbis Institute.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit Rosda.
- Nurhadi. (2022). *Pengaruh Budaya Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Bongkar Muatan Kapal pada PT. Graha Persada Kapal*. Universitas Islam Riau.
- Putri, D. R., & Darmo, I. S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Kepegawaian di Badan Narkotika Nasional. *KALBISIANA: Jurnal Mahasiswa Institut Teknologi Dan Bisnis Kalbis*, 8.

- Rahayu, D. U., & Darmo, I. S. (2022). Pengaruh Pelatihan, Reward dan Self Efficacy terhadap Kemampuan Kerja Driver Taxi PT. XYZ. *KALBISIANA: Jurnal Mahasiswa Institut Teknologi Dan Bisnis Kalbis*, 8, 3540–3546.
- Rohmah, Z., & Mahfud, Y. (2021). Pengaruh Budaya Kaizen, Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Wonosobo. *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 3, 40–49.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tampubolon, R. Y., & Abadi, F. (2022). Pengaruh Budaya Kaizen, Pelatihan Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rimba Kencana Bumi Nusantara. *Kalbisocio, Jurnal Bisnis Dan Komunikasi*, 9.