

**PENGARUH SEITON DAN SEIKETSU DALAM BUDAYA KAIZEN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TRAKINDO UTAMA
DI SAMARINDA**

*INFLUENCE OF SEITON AND SEIKETSU IN CULTURE OF KAIZEN TO
PERFORMANCE EMPLOYEES OF PT. TRAKINDO UTAMA
IN SAMARINDA*

NASKAH PUBLIKASI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)



Disusun Oleh:

IZZATUL ISLAMIYAH
17111024310701

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
2018**

**Pengaruh Seiton dan Seiketsu dalam Budaya Kaizen terhadap
Kinerja Karyawan PT. Trakindo Utama di Samarinda**

*Influence of Seiton and Seiketsu in Culture of Kaizen to Performance Employees
of PT. Trakindo Utama in Samarinda*

Izzatul Islamiyah¹ Damingun²

NASKAH PUBLIKASI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)



Disusun Oleh:

Izzatul Islamiyah
17111024310701

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
2018**

LEMBAR PENGESAHAN

Karya Tulis Ilmiah

PENGARUH SEITON DAN SEIKETSU DALAM BUDAYA KAIZEN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TRAKINDO UTAMA DI SAMARINDA

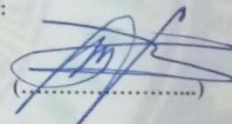
Disusun Oleh:

IZZATUL ISLAMIAH
17111024310701

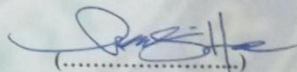
Telah Dipertahankan di Depan Dewan penguji pada tanggal
26 Juli 2018 dan dinyatakan telah memenuhi syarat.

Susunan Dewan Penguji:

1. Damingun, S.E., M.M
NIDN : 1117087203



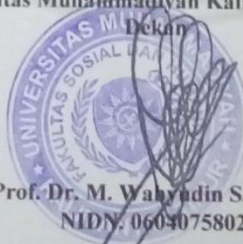
2. Praja Hadi Saputra, S.E., M.Sc. AK
NIDN : 1121049001



Samarinda, 26 Juli 2018
Fakultas Sosial dan Humaniora
Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Dekan

(Prof. Dr. M. Wahyudin S.E., M.S)
NIDN. 0604075802



Pengaruh Seiton dan Seiketsu dalam Budaya Kaizen terhadap Kinerja Karyawan PT. Trakindo Utama di Samarinda

Influence of Seiton and Seiketsu in Culture of Kaizen to Performance Employees of PT. Trakindo Utama in Samarinda

Izzatul Islamiyah¹ Damingun²

Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. Samarinda, Kalimantan Timur, Indonesia. No.Hp: 085787688928. zarnzasigar38@gmail.com¹

Dosen Pembimbing Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur²

ABSTRAK

Terdapat banyak cara untuk meningkatkan kinerja karyawan suatu perusahaan, salah satunya adalah budaya organisasi. Budaya Kaizen atau perbaikan secara berkesinambungan adalah perbaikan proses secara terus-menerus untuk selalu meningkatkan mutu dan produktifitas *out-put*. Budaya kaizen dapat dilakukan dengan cara menciptakan budaya 5S yaitu Seiri, Seiso, Seiton, Seiketsu dan Shitsuke serta organisasi yang kooperatif untuk mendapatkan pemeliharaan dari karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauhmana penerapan budaya kaizen terhadap kinerja karyawan perusahaan alat berat di samarinda. Responden dalam peneltian ini adalah karyawan pada perusahaan alat berat di samarinda dengan jumlah total 98 karyawan.

Kata kunci : Kinerja, Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke.

ABSTRACT

There are many ways to improve employee performance of a company, one of which is organizational culture. Kaizen culture or continuous improvement is a continuous process improvement to always improve the quality and productivity of out-put. Kaizen culture can be done by creating 5S culture, namely Seiri, Seiso, Seiton, Seiketsu and Shitsuke and cooperative organizations to get maintenance from employees. The purpose of this study was to determine the extent to which the application of kaizen culture to the performance of heavy equipment company employees in samarinda. The respondents in this research were employees of heavy equipment companies in samarinda with a total of 98 employees.

Keywords: Performance, Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke.

PENDAHULUAN

“Salah satu cara yang digunakan untuk memenangkan persaingan di pasar adalah dengan menerapkan budaya Kaizen. Kaizen merupakan upaya perbaikan secara terus menerus pada sebuah proses. Input dari Kaizen adalah batasan-batasan sosial dan budaya Jepang ditambah dengan kebutuhan individu untuk berkreatifitas sedangkan output dari Kaizen adalah alat dan metode untuk perbaikan aktifitas di tempat kerja.”

“Budaya *kaizen* juga sangat tepat diterapkan di berbagai perusahaan di negara berkembang khususnya di Indonesia pada saat ini, sebab budaya *kaizen* merupakan budaya yang tujuannya adalah menyempurnakan seluruh kegiatan perusahaan secara perlahan - lahan sehingga mampu membuat suatu kemajuan yang bernilai. Menciptakan atmosfer dan budaya perusahaan yang kooperatif menjadi bagian penting yang tidak terpisahkan dari program *Kaizen*. *Kaizen* merupakan sistem pengembangan produktivitas, kualitas, teknologi, proses produksi, budaya kerja, keamanan kerja, dan kepemimpinan yang dilakukan terus menerus. Dengan 5S *Kaizen*, maka pekerja akan lebih nyaman, lebih efisien, lebih produktif, dan lebih sejahtera. (Imai, 2001 : 318).”

Untuk meneliti lebih jauh penerapan budaya kaizen pada perusahaan alat berat PT.Trakindo Utama di Samarinda. Mengapa penulis mengambil objek pada PT.Trakindo Utama karena, dapat diketahui bahwa perusahaan tersebut sangat bagus dalam penerapan budaya kaizennya. Serta pernah mendapat predikat untuk perusahaan yang sangat rapi dan terdisiplin. Untuk mengukur sejauh mana pengaruh penerapan budaya kaizen terhadap

kinerja karyawan pada perusahaan alat berat di Samarinda, penulis mencoba menggunakan dua variabel yaitu, Rapi (*Seiton*), dan Rawat (*Seiketsu*).

Penulis mengambil keputusan dengan judul “**Pengaruh Seiton dan Seiketsu dalam Budaya Kaizen terhadap kinerja karyawan PT.Trakindo Utama di Kota Samarinda**”.

Rumusan Masalah

1. Apakah Seiton (rapi) dalam budaya kaizen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Trakindo Utama ?
2. Apakah Seiketsu (rawat) dalam budaya kaizen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Trakindo Utama ?
3. Variabel manakah yang memberikan pengaruh dominan antara variabel rapi (seiton) dengan variabel rawat (seiketsu) terhadap kinerja karyawan PT.Trakindo Utama?

Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui Rapi (Seiton), Rawat (Seiketsu) Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT.Trakindo Utama di Kota Samarinda.
- 2) Untuk mengetahui variabel independen antara rapih dan rawat, manakah yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan PT.Trakindo Utama di Kota Samarinda.

Penelitian Terdahulu

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh “Muhamad Herman Indrajaya, Aziz Fathoni, Maria Magdalena Minarsih (2016) Pada penelitian ini kinerja karyawan diukur dengan variabel bebas budaya kaizen terhadap kinerja karyawan dengan *self efficacy* sebagai variabel moderating di PT Djarum SKT Kradenan Kudus. Hasil analisis mendapatkan bahwa *seiri* dan *seiton* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan *shiketsu* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian melalui uji F dapat diketahui bahwa variabel *seiri*, *seiton* dan *shiketsu* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Angka *Adjusted R square* sebesar 0,397 menunjukkan bahwa kemampuan variabel *seiri*, *seiton* dan *shiketsu* dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan adalah sebesar 39,7 %.”
- 2) Penelitian yang dilakukan oleh “Muhammad Iman Ramadhan, Ahmad Alim Bachri, Maya Sari Dewi (2014). Pada penelitian ini kinerja karyawan diukur dengan kaizen sebagai variabel bebas. Pada penelitian ini disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel *independent* yang terdiri dari *seiri*, *seiton*, *seiso*, *seiketsu*, *shitsuke* terhadap kinerja karyawan PT Fumakilla Indonesia Unit Banjarmasin. Variabel *seiri*, *seiton*, dan *seiso* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, sedangkan *seiketsu* dan *shitsuke* tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Fumakilla Indonesia Unit Banjarmasin.”

Dari dua penelitian terdahulu di atas, bahwa penelitian tentang kinerja karyawan yang diukur dengan variabel bebas (*independent variable*) budaya kaizen pada dasarnya sudah pernah dilakukan dan bukan hal baru, namun penulis berpandangan ke dua penelitian terdahulu masih dapat dikembangkan variabel bebasnya (*independent variable*).

TINJAUAN PUSTAKA

“Secara umum filosofi yang mendefinisikan Kaizen adalah cara dalam meningkatkan nilai (*value*) dengan menghilangkan pemborosan (*waste*) termasuk muda, mura dan muri. Esensi metode Kaizen merupakan proyek kecil dalam upaya perusahaan untuk membangun kesuksesan dan kepercayaan diri pekerja, dan mengembangkan dasar peningkatan berdasarkan methodology ilmiah. Dimana penyelesaian permasalahan harus melibatkan karyawan dari berbagai level seperti penerapan 5R di tempat kerja, begitu juga dengan Kaizen.”

Khan (2011 : 181-182), “Kaizen meningkatkan pemanfaatan ruang, kualitas produk, penggunaan modal, komunikasi, kapasitas produksi dan retensi karyawan. Kaizen didasarkan pada keyakinan bahwa orang yang melakukan pekerjaan tertentu akan menjadi lebih mengetahui banyak hal dari pada orang lain, termasuk atasan mereka, bagaimana pekerjaan itu dapat ditingkatkan, dan bahwa mereka harus bertanggung jawab untuk membuat

perbaikan. Setiap departemen dalam perusahaan dapat melakukan perbaikan terus menerus dalam operasinya dengan membuat perubahan kecil setiap hari. Langkah pertama dalam proses ini adalah untuk menghancurkan semua hambatan komunikasi antara berbagai unit dalam perusahaan.”

SEITON (RAPI)

Seiton (rapi) atau Susun adalah step kedua dalam pelaksanaan 5S, disini aktifitas yang dilakukan adalah menata, menyusun atau meletakkan barang sesuai dengan klasifikasi yang sudah kita data dari Checksheet Pada SEIRI. Pada tahap ini yang terpenting adalah manajemen barang yang masih digunakan berdasarkan jenis barang dan juga tingkat keseringan dalam penggunaan. Barang yang sering digunakan agar ditempatkan ditempat yang mudah dijangkau dan diberi label atau identitas agar mudah pada saat pencarian sehingga membuat efisien dalam proses kerja. Langkah ini juga dikenal sebagai *Signboard Strategy*.

Indikator Seiton (Rapi):

- a. Rancang metode penempatan barang yang diperlukan, sehingga mudah didapatkan saat dibutuhkan.
- b. Tempatkan barang-barang yang diperlukan ke tempat yang telah dirancang dan disediakan.
- c. Beri label/identifikasi untuk mempermudah penggunaan maupun pengembalian.
- d. Pemahaman tentang tempat – tempat yang ditentukan dalam proses produksi oleh karyawan dan Penandaan tempat barang dan alat kerja.
- e. Tata letak penyimpanan - penyimpanan yang mempertimbangkan banyaknya barang dan seringnya pemakaian barang.

SEIKETSU (RAWAT)

Setelah kita menjalankan ketiga tahap diatas (Seiri, Seiton, Seiso) maka langkah selanjutnya adalah membuat suatu standard agar dalam proses kerja tetap terjaga atau terawat. Kita juga membutuhkan jaminan bahwa barang-barang tetap dipilah sesuai dengan klasifikasinya (seiri), barang-barang tetap teridentifikasi dan diletakan pada tempatnya (seiton) dan juga tetap bersih dari debu sampah maupun kotoran serta stok yang melimpah (seiso). Standarisasi dapat berupa Instruksi Kerja (IK) atau Work Intruction, Operating Prosedur dan lain-lain

Indikator Seiketsu (Rawat):

- a. Bersedia untuk saling mengingatkan dan diingatkan segala sesuatu harus dilakukan secara konsisten dan berkesinambungan.
- b. Perubahan sikap harus sesuai dengan nilai – nilai budaya.

KINERJA

“Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Seberapa mampu seorang karyawan dapat melaksanakan tugas yang telah diberikan perusahaan dengan mempertimbangkan, kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.”

“Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Indikator KInerja:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Kerjasama
4. Efektivitas Kerja
5. Kedisiplinan Kerja
6. Kreativitas Kerja
7. Hubungan Kerja

8. Efisiensi Kerja

Hipotesis

Hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

1. Diduga Budaya Kaizen pada Rapi dan Rawat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trakindo Utama.
2. Diduga bahwa Rapi (seiton) dan Rawat (seiketsu) bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Perusahaan Alat Berat PT. Trakindo Utama yang berada di Samarinda. Jalan Cipto Mangunkusumo, Loa Janan Samarinda.

Jenis Penelitian

Penelitian ini berjenis deskriptif kuantitatif dimana penelitian ini menggunakan cara dengan mengetahui nilai setiap variabel tidak tetap dan variabel tetap dengan tidak membandingkan atau menghubungkan satu sama lain. Serta kuantitatif adalah penelitian dengan mendapatkan angka dari hasil pengolahan data.

Pengumpulan Data

Data dikumpulkan dengan cara memberi beberapa pernyataan yang sesuai dengan penelitian dan akan diisi oleh seluruh karyawan di tempat penelitian. Pernyataan disebar secara online dengan menggunakan google form yang dibagikan melalui aplikasi *whatsapp*. Penyebaran kuisioner melalui online terhitung sejak tanggal 10 Juli – 12 Juli 2018.

POPULASI

Dalam suatu survei tidak perlu meneliti semua individu karna akan memerlukan waktu, tenaga, dan biaya yang besar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Trakindo Utama di Samarinda. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 98 responden atau sebanyak 72.59% dari 135 karyawan (100%).

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Definisi variabel adalah objek penelitian atau apa yang menjadi titik penelitian suatu peneliti. Adapun definisi operasional variabel penelitian yang dilakukan pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 1
Seiton,Seiketsu,Kinerja

VARIABEL	INDIKATOR	SKALA
Budaya Kaizen Rapi /Seiton (X1)	Metode penempatan barang	Dihitung dengan angka 1-5 dengan hasil SS,S,KS,TS,dan STS
	Penempatan barang sesuai rancangan	
	Pemberian label/identifikasi	
	Pemahaman tempat dan alat kerja	
	Tata letak penyimpanan	
Budaya Kaizen Rawat/ Seiketsu (X2)	Merawat inventaris kerja	Dihitung dengan angka 1-5 dengan hasil SS,S,KS,TS,dan STS
	Bekerja sesuai prosedur kerja	
Kinerja (Y)	Kualitas	Dihitung dengan angka 1-5 dengan hasil SS,S,KS,TS,dan STS
	Kuantitas	
	Kreativitas kerja	
	Efisiensi kerja	
	Efektivitas kerja	
	Hubungan kerja	
	Kerjasama	
Kedisiplinan		

Sumber : Variabel dan indikator untuk kuesioner,data diolah.

Metode Analisis Data

Digunakan rentang skala dengan menggunakan teknik interval, yaitu dengan rumus sebagai berikut:

$$I = \frac{Max - min}{K}$$

Dimana:

- I : Interval
Max : Nilai jawaban tertinggi
Min : Nilai jawaban terendah
K : Jumlah kategori jawaban

Dengan demikian dilakukan perhitungan interval sebagai berikut untuk mendapatkan interval yang digunakan.

$$I = \frac{5 - 1}{5} = 0,08$$

Uji Hipotesis dan Teknik Analisis

1. Uji Normalitas
2. Uji Multikolinearitas
3. Uji Heteroskedastisitas
4. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini digunakan uji regresi *linier* berganda. Pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linier sederhana yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas. Dalam rangka menguji hipotesis yang telah dirumuskan maka persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

- Y = variabel terikat (kinerja karyawan)
X1 = variabel tidak terikat (Rapi/Seiton)
X2 = variabel tidak terikat (Rawat/Seiketsu)
b0 = konstanta
b1,b2 = koefisien regresi untuk variabel X1, X2,

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sejarah berdirinya PT.Trakindo Utama adalah Perusahaan penyalur (dealer) resmi alat-alat berat produk Caterpillar. Sebuah perusahaan produsen alat berat terkemuka di dunia asal Amerika, cakupannya meliputi industry pertambangan, minyak dan gas bumi, konstruksi, kehutanan dan pertanian, serta power system. Di samping sebagai dealer satu-satunya di Indonesia (di samping produk alat berat lain seperti Bitelli,Olimpian,dll). PITU juga menyediakan jasa service yang komprehensif baik maintenance, layanan purna jual, jaminan ketersediaan komponen dan penjualan komponen original Caterpillar.

Jumlah kuesioner yang disebar sebanyak 135 orang dari tanggal 10 - 12 Juli 2018. Dari 135 kuesioner yang disebar kuesioner yang terisi sejumlah 98 orang dan sisanya 37 orang kuesioner tidak diisi karena menolak untuk mengisi. Dan kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini sejumlah 98 orang dengan data sebagai berikut:

Untuk lebih jelasnya karakteristik responden dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a. Jenis kelamin
Responden terbanyak memiliki jenis kelamin laki-laki dengan jumlah 74 orang atau 75.5% dan perempuan dengan jumlah 24 orang atau 24.5%.
- b. Usia
Bahwa mayoritas responden berusia ≤ 30 tahun yaitu 65 orang karyawan atau (66,3%). karyawan pada Perusahaan Alat Berat PT. Trakindo Utama adalah rata-rata berumur ≤ 30 tahun.
- c. Tingkat Pendidikan Terakhir

Diketahui bahwa rata-rata tingkat pendidikan responden berpendidikan SLTA/Sederajat yaitu sebanyak 43 orang karyawan atau (43,9%).

UJI VALIDITAS DAN REABILITAS DATA

Uji Validitas

Uji validitas data melihat nilai dari hasil *loading analysis*, suatu data dinyatakan valid apabila memenuhi syarat; a) nilai *r* hitung (*loading analysis*) bernilai positif dan b) *r* hitung > *r* korelasi, dalam penelitian ini telah ditentukan *r* korelasi sebesar > 0,3. Adapun hasil uji validitas pada pengujian ini untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Seiton(X1),Seiketsu (X2),Kinerja(Y)

Indikator	Butir Pernyataan	<i>Loading Analysis</i>	Keterangan
Metode penempatan barang	X1.1	0,655	Valid
Penempatan barang sesuai rancangan	X1.2	0,643	Valid
Pemberian label/identifikasi	X1.3	0,743	Valid
Pemahaman tempat dan alat kerja	X1.4	0,691	Valid
Tata letak penyimpanan	X1.5	0,762	Valid
Merawat inventaris kerja	X2.1	0,836	Valid
Bekerja sesuai prosedur kerja	X2.2	0,792	Valid
Kuantitas	Y1	0,538	Valid
Kualitas	Y2	0,502	Valid
Kerjasama	Y3	0,635	Valid
Efektivitas kerja	Y4	0,677	Valid
Kedisiplinan kerja	Y5	0,715	Valid
Kreativitas kerja	Y6	0,539	Valid
Hubungan Kerja	Y7	0,622	Valid
Efisiensi Kerja	Y8	0,585	Valid

Sumber : Juli 2018.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan Rapi/seiton (X1),Rawat/Seiketsu (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah valid. Dimana nilai pada item-item pernyataan tersebut mempunyai nilai *r* korelasi > 0,3.

Uji Reliabilitas

Ukuran yang dipakai untuk semakin reliabel bilamana *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Item	Koefisien Reliabilitas	Hasil Uji
Rapi (X1)	0,739	Reliabel
Rawat (X2)	0,491	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,751	Reliabel

dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel X1 dan Y adalah lebih besar dari 0,6. Dan untuk variabel X2 kurang dari 0,6 yang artinya variabel tersebut tidak reliabel atau reabilitasnya rendah.

HASIL ANALISIS DATA

Hasil Analisis Rentang Skala

Analisis rentang skala digunakan untuk mengetahui Rentang skala digunakan untuk mengetahui tingkat jawaban dari para karyawan yang berhubungan dengan kondisi yang dirasakan karyawan di perusahaan. Adapun secara lengkap hasil analisis rentang skala untuk karyawan PT. Trakindo Utama dapat dilihat pada tabel berikut:

Seiton (Rapi)

Berdasarkan hasil analisis secara keseluruhan terhadap variabel seiton (rapi) dengan 5 item pernyataan. Bahwa hasil tengah skor keseluruhan untuk variabel seiton dengan 5

indikator yaitu 4,05 berada pada rentang kategori skor 3,43 – 4,23 yang berarti Baik. Dimana kondisi ini dapat memberikan penjelasan jika para karyawan PT.Trakindo Utama sudah dapat membuat diri mereka memahami aturan perusahaan dengan menerapkan budaya kaizen.

Seiketsu (Rawat)

Berdasarkan hasil analisis secara keseluruhan terhadap variabel Seiketsu (rawat) dengan 2 item pernyataan. Hasil tengah skor keseluruhan untuk variabel rawat (seiketsu) dengan 2 indikator yaitu 4,00 berada pada rentang kategori skor 3,43 – 4,23. Yang berarti Baik. Kondisi seperti ini juga menunjukkan jika para karyawan bisa merawat serta bekerja sesuai prosedur yang berlaku di perusahaan dengan menerapkan budaya kaizen.

Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis secara keseluruhan terhadap variabel kinerja karyawan dengan delapan item pernyataan. Hasil tengah skor keseluruhan untuk variabel kinerja (Y) dengan 8 indikator yaitu 4,00 berada pada rentang kategori skor 3,43 – 4,23 yang berarti Baik. Kondisi seperti ini sangat baik bagi karyawan serta perusahaan dimana kinerja para karyawan bisa membuat perusahaan terus berkembang dan terus dalam perbaikan yang berkesinambungan.

HASIL ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan uji diagram grafik normalitas. Uji ini dapat dilihat dari histogram. Hasil uji normalitas disajikan sebagai berikut;

Berdasarkan hasil dari output diagram normalitas, bahwa kemiringan dari masing – masing data baik atau *balance* , serta output yang dihasilkan memiliki pola distribusi yang memusat di tengah, sehingga data telah normal.

Uji Multikoleniaritas

Dari tabel spss menunjukkan bahwa *tolerance* dari masing – masing variabel yaitu seiton dan seiketsu menunjukkan nilai TOL 0,711; 0,711 dan nilai VIF sebesar 1,406; 1,406 ini menunjukkan bahwa nilai TOL dari variabel independen $\leq 0,10$ dan nilai VIF ≥ 10 yang berarti antara variabel independen tidak terjadi multikoleniaritas.

Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan grafik *scatterplots*, terlihat bahwa titik – titik menyebar secara acak serta tersebar baik itu di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Sehingga berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas pada model regresi, sehingga dapat dinyatakan dapat dipakai.

UJI HIPOTESIS

Perumusan Hipotesis

- H1=Terdapat pengaruh signifikan seiton (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- H2=Terdapat pengaruh signifikan seiketsu (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- H3=Terdapat pengaruh seiton (rapi) (X1) dan seiketsu (rawat) (X2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- Tingkat kepercayaan 95%, $\alpha = 0,05$

Uji Parsial (Uji Statistik t)

Pengujian Hipotesis H1 dan H2 Dengan Uji t

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen yaitu Rapi (seiton) dan Rawat (seiketsu) serta variabel tetap yaitu kinerja karyawan.

Tabel 4. Uji t

Coefficients^a

Model	Koefisien tidak distandarasi	Standarisasi Koefisien	T	Signifikan
-------	------------------------------	------------------------	---	------------

	B	Tingkat kesalahan	Beta		
1 (Kinerja)	13.371	1.898		7.043	.000
Rapi (seiton)	.871	.106	.681	8.182	.000
Rawat (seiketsu)	.206	.202	.085	1.022	.309

a. Dependent Variable: KInerja Karyawan

Pengujian Hipotesisi Pertama (H1)

Variabel Rapi/Seiton (X1) sebesar 0,681 dan t hitung sebesar 8,182 dimana signifikan $0,000 < 0,05$, jika di banding dengan t hitung $8,182 > t$ tabel 1,661 (dari tabel t, df: 0,05, 95). Variabel Rapi (seiton) secara satu keseluruhan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Trakindo Utama Samarinda. Artinya, Seiton menunjukkan kepribadian para karyawan untuk tetap memperhatikan kerapian sekitar lingkungan kerja. Karna itu bisa meningkatkan kinerja para karyawan dengan memperhatikan kerapian alat-alat yang sebelum dan sesudah digunakan.

(H2) Variabel Rawat (seiketsu) (X2) sebesar 0,085 dan t hitung sebesar 1,022 dimana signifikan $0,309 > 0,05$, jika dibanding dengan t tabel sebesar 1,661 (dari tabel t, df: 0,05, 95), maka t hitung $< t$ tabel ($1,022 < 1,661$). Variabel Rawat secara satu keseluruhan berpengaruh positif tetapi tidak berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan di PT. Trakindo Utama Samarinda. Artinya, Seiketsu yang masih belum bisa diterapkan pada setiap pribadi karyawan. Karena barang-barang disekitar lingkungan juga punya masa yang berlaku. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis di tolak, yang berarti tidak terdapat pengaruh variabel Rawat (X2) secara tetap terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Pengujian Hipotesis H3 dengan Uji F

Dalam penelitian ini, uji statistik F digunakan untuk mengetahui pengaruh yang terdiri dari dua faktor yaitu Rapi (seiton) dan Rawat (seiketsu).

Tabel 5. Uji Statistik F

Model	Penjumlahan	df	Rata-rata	F	Sig.
1 Regresi	817.266	2	408.633	54.131	.000 ^a
Residual	717.152	95	7.549		
Jumlah	1534.418	97			

a. Prediksi: (Kinerja), Rawat, Rapi

b. Variabel tetap; Kinerja Karyawan

Pada tabel tersebut nilai F hitung 54,131, sedangkan F tabelnya adalah sebesar 3,10 (df= 3-1=2 dan df= 98-3=95). Selain itu, nilai signifikan nya adalah $0,000 < \text{signifikansi } (\alpha) 0,05$. Karena nilai F hitung $> F$ tabel ($54,131 > 3,10$) dan nilai signifikan (α) $0,05$ ($0,000 < 0,05$), dapat disimpulkan bahwa variabel rapi (seiton), rawat (seiketsu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Trakindo Utama Samarinda.

Uji Determinasi (R)

R merupakan koefisien korelasi yang menjelaskan keeratan hubungan linier antara variabel independen rapi (seiton) dan rawat(seiketsu) dengan variabel dependen kinerja karyawan. Jika nilai R mendekati satu berarti variabel tidak tetap memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan, tetapi jika nilai R mendekati nilai nol maka kemampuan variabel tidak tetap dalam menjelaskan variabel tetap sangat terbatas.

Tabel 6. Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.730 ^a	.533	.523	2.74754

- a. Prediksi: (Kinerja), TOTAL_X1 (Rapi/Seiton),TOTAL_X2 (Rawat/Seiketsu)
- b. Variabel Tetap: KINERJA KARYAWAN

Diketahui $R Square$ sebesar 0,533, hal ini mengandung arti bahwa terdapat pengaruh variabel tidak tetap secara berbarengan terhadap Y adalah sebesar 53,3 %.

Persamaan Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis secara individual yang diperoleh dari model regresi, maka dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$\text{Kinerja Karyawan} = 13,371 + 0,871 X_1 + 0,206 X_2$$

Dari hasil pengujian hipotesis di atas, diperoleh bahwa dari kedua komponen variabel yang memiliki nilai koefisien positif yaitu rapi (seiton) dan rawat (seiketsu).

Jika perusahaan tidak memperbaiki rapi dan rawat maka kinerja pegawai mempunyai nilai 14,448. Jika persamaan tersebut ditambahkan sebanyak satu satuan atau lebih, misalnya dinaikan dua satuan disetiap variabel independen dengan konstanta/ kinerja tetap. Dengan persamaan $\text{Kinerja Karyawan} = 13,371 + 0,871 (2) + 0,206(2)$. Maka didapatkan nilai sebesar 15,531. Maka, jika perusahaan menaikkan dua satuan dapat meningkatkan kinerja menjadi 15,531.

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kedua faktor tersebut berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis, adapun kesimpulan dalam penelitian ini yaitu:

1. Dari hasil analisis uji t, dapat dikatakan bahwa variabel rapi (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Muhammad Herman Indrajaya'Aziz Fathoni' Maria Magdalena Minarsih (2016) dalam penelitiannya yang menunjukkan bahwa rapi (seiton) tidak berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan.
2. Dari hasil analisis uji t, dapat dikatakan variabel rawat (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Muhammad Iman Ramadhan,Ahmad Alim Bachri,Maya Sari Dewi (2014) yang menunjukkan bahwa rawat (seiketsu) berpengaruh positif dan penting terhadap kinerja karyawan.
3. Dari hasil analisis uji f, terlihat bahwa rapi dan rawat secara bersama-sama memiliki pengaruh yang penting kepada kinerja karyawan PT. Trakindo Utama Samarinda.
4. Dari analisis uji R dan $R square$, terlihat bahwa variabel rapi (seiton) lebih memberikan pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Trakindo Utama di Samarinda.

SARAN

PT. Trakindo Utama Samarinda harus memperhatikan budaya kaizen yang diterapkan terutama pada budaya rawat. Selain itu akan lebih baik apabila pemimpin dapat mengarahkan dan meningkatkan para karyawannya tentang pentingnya penerapan budaya kaizen terutama dalam hal Rapi dan Rawat di tempat kerja.

Serta para karyawan sebaiknya melaksanakan seluruh program sosialisasi budaya kaizen secara bersungguh-sungguh , agar tujuan dari penerapan budaya kaizen dan tujuan yang di jalankan perusahaan dapat tercapai secara efektif.

REFERENSI

Arikunto, Suharsimi, 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta. PT. Rineka Cipta.

Anwar Prabu Mangkunegara, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.

Bandura, A. (2001). Social cognitive theory and clinical psychology. In N. J. Smelser & P. B. Baltes (Eds.), *International encyclopedia of the social and behavioral sciences* (Vol. 21, pp. 14250-14254). Oxford: Elsevier Science

Imai, Masaaki, 2008. *The Kaizen Power, Think*, Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu S.P., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.

Khan *et al.*, 2011. —*Job involvement as predictor of employee commitment: Evidence from Pakistan*”. *International Journal of Business and Management* Vol. 6, No. 4; April 2011.

Mangkuprawira, Syafri dan Hubeism Aida Vitayala, 2008, ***Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia***, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Administasi*. Bandung. Alfabeta.