

PENGARUH BUDAYA KAIZEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PEGADAIAN (PERSERO) AREA PALEMBANG

Eka Ramadhanty Sibarani, Asmanita

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Bina Darma
Palembang

Email : ekaramadhanty16@gmail.com

Abstrak

Kinerja karyawan adalah suatu gambaran dari kinerja perusahaan. Adapun faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan melainkan cara menciptakan budaya kerja yang kuat yaitu budaya kaizen. Budaya kaizen sendiri merupakan perbaikan kecil dalam suatu proses secara terus menerus dapat melibatkan seluruh aspek, yaitu manajemen puncak, manajer hingga karyawan. Budaya kaizen membuktikan keberhasilannya di Jepang, dengan demikian akan ada peluang untuk membawa keberhasilan pada perusahaan di Indonesia dalam menerapkannya, penelitian ini berjudul Pengaruh Budaya Kaizen terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian Area Palembang. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya kaizen terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian yang diambil adalah PT Pegadaian Area Palembang dengan simple random sampling terhadap 36 (tiga puluh enam) karyawan yang menjadi responden. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi sederhana untuk menguji pengaruh secara parsial. Uji parsial menunjukkan budaya kaizen memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara budaya kaizen terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Area Palembang. Berdasarkan indikator-indikator yang telah di uji mak hasil sebelumnya menunjukkan budaya kaizen dengan sesudah menggunakan budaya kaizen, memiliki perbedaan yang signifikan. Terdapat makna dalam menggunakan budaya kaizen yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan jauh lebih baik dari sebelum menggunakan budaya kaizen.

Kata Kunci: Budaya Kaizen, Kinerja Karyawan

Abstract

Employee performance is a description of the company's performance. The factor to improve employee performance is how to create a strong work culture, namely the kaizen culture. Kaizen culture itself is a small improvement in a process that can continuously involve all aspects, namely top management, managers to employees. Kaizen culture proves its success in Japan, thus there will be an opportunity to bring success to companies in Indonesia in implementing it, this study entitled The Effect of Kaizen Culture on Employee Performance at PT Pegadaian Palembang Area. The purpose of this study was to determine the

How to cite:	Eka Ramadhanty Sibarani (2023) Pengaruh Budaya Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Area Palembang, (8) 2, http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v8i2.10774
E-ISSN:	2548-1398
Published by:	Ridwan Institute

influence of kaizen culture on employee performance. The object of this research is PT Pegadaian Area Palembang with simple random sampling of 36 (thirty six) employees who become respondents. The data analysis technique used simple regression analysis to partially test the effect. The partial test shows that kaizen culture has an influence on employee performance. The results of the study stated that there was a significant influence between kaizen culture on employee performance at PT Pegadaian Area Palembang. Based on the indicators that have been tested, the previous results show that the kaizen culture and after using the kaizen culture have significant differences. There is meaning in using kaizen culture which greatly influences employee performance much better than before using kaizen culture.

Kata Kunci: *Kaizen Culture, Employee Performance*

Pendahuluan

Didirikannya sebuah perusahaan bukan hanya sekedar tujuan sesaat namun juga untuk mendapatkan keuntungan. Tujuan utamanya didirikan perusahaan, baik itu perusahaan jasa ataupun perusahaan dagang adalah untuk mendapatkan keuntungan maksimal secara terus-menerus selama beroperasi dan menjaga kelangsungan hidup sebuah perusahaan serta dapat memperluas ruang usaha perusahaan dengan mengelola dan mengembangkan potensi sumber daya manusia yang memegang peranan sangat dominan dalam kegiatan perusahaan, sumber daya manusia merupakan perencana, pelaku dan pengendali setiap aktivitas yang dilakukan agar perusahaan mampu mencapai tujuan. Faktor sumber daya manusia merupakan faktor yang dapat ditentukannya lancar atau tidak suatu kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan (Ramdhani, 2011). Namun dalam arti lain sumber daya manusia ialah faktor dari perusahaan yang harus diperhatikan, dibina dan dikembangkan agar perusahaan mampu mencapai tujuan dengan baik.

Sumber daya manusia sangat berpengaruh bagi kesuksesan perusahaan, oleh sebab itu perusahaan juga harus senantiasa memperlakukan karyawan dengan sangat baik agar upaya penting perusahaan untuk dapat mewujudkan cita-citanya adalah mengoptimalkan kinerja karyawan dengan memperhatikan dan memperlakukan sumber daya manusia sebagai mitra kerja dan aset jangka panjang perusahaan dengan cara menjaga, mempertahankan, dan meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dengan tujuan yang maksimal (Dr. Tubagus Achmad Darajat, 2015). Dalam membina sumber daya manusia (human resource development) sangat butuh budaya kerja yang dapat memberikan kenyamanan, hal tersebut dapat menumbuhkan rasa memiliki perusahaan dan dedikasi terhadap perusahaan. Meningkatkan kerja sama dalam tim, komunikasi antar divisi dan menciptakan hubungan yang baik sesama karyawan agar senantiasa meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja untuk mencapai produktivitas perusahaan yang tinggi.

Budaya perusahaan juga sering disebut budaya kerja karena tidak dapat dipisahkan dengan kinerja (performance) sumber daya manusia. Budaya kerja Jepang ini dikenal dengan istilah Kaizen, yang merupakan budaya yang terbukti membawa keberhasilan bagi perusahaan-perusahaan di Jepang (Imai, 2001). Kaizen menurut

Kusnandar (2018) adalah “kemajuan dan perbaikan terus menerus dalam kehidupan seseorang, kehidupan berumah tangga, kehidupan bermasyarakat dan kehidupan kerja”. Budaya Kaizen di Indonesia memang masih terdengar sangat asing, tetapi dengan adanya budaya ini banyak perusahaan yang terbukti berhasil meningkatkan kesejahteraan karyawan dan perusahaan akan melakukan semua hal dengan benar secara efisien dan efektif. Sedangkan Zebua (2020) mengemukakan definisi budaya kerja merupakan kebiasaan suatu pekerjaan yang dibudayakan dalam suatu kelompok sebagai bentuk kerja yang tercermin dari perilaku mereka dari waktu ke waktu mereka bekerja sehingga perilaku atau kebiasaan secara otomatis tertanam dalam diri mereka sendiri.

Di Indonesia sendiri, menurut para ahli Budaya kaizen secara sosial merupakan budaya yang cocok untuk diterapkan, dikarenakan kaizen sendiri dalam implementasinya mengikutsertakan banyak orang dan juga sesuai dengan budaya Indonesia yang mengedepankan kerja sama dan bergotong royong dalam bekerja (Bintoro & Daryanto, 2017).

Perusahaan menginginkan hasil maksimal dalam mencapai target perusahaan. Perusahaan yang berjalan secara efektif dan efisien diperoleh dari pengelolaan sumber daya manusia, hal ini paling mempengaruhi kinerja perusahaan. Pada perusahaan yang memberikan pelayanan baik jasa maupun pemodal tentu dituntut untuk bekerja secara maksimal demi pencapaian target dan kemajuan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan. Suatu kinerja perusahaan tercerminkan oleh kinerja karyawannya. Namun pada kenyataannya, kinerja seorang karyawan tentu akan berbeda dengan karyawan lain nya. Oleh karena itu, perlu ada nya suatu pendorong atau faktor yang dimiliki karyawan agar dapat meningkatkan suatu kinerja karyawan yang diharapkan perusahaan. Adapun pencapaian dalam keberhasilan perusahaan dapat dilakukan dengan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran dan kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati Bersama (Rivai, 2009).

PT Pegadaian Palembang merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa penyaluran kredit kepada masyarakat menengah kebawah atas dasar hukum gadai. Dalam Laporan Tahunan PT Pegadaian (2020), tertera visi perusahaan yaitu, “Menjadi The Most Valuable Financial Company di Indonesia dan Sebagai Agen Inklusi Keuangan Pilihan Utama Masyarakat”. Dan sebagaimana slogannya, “Mengatasi Masalah Tanpa Masalah”, pegadaian mampu menarik minat masyarakat menengah bawah untuk menjadikan pegadaian sebagai salah satu mitra yang memberikan alternatif sumber pembiayaan guna memenuhi kebutuhan investasi jangka panjang, seperti biaya sekolah/kuliah hingga modal untuk wirausaha.

PT Pegadaian optimis dalam impian perusahaan akan semakin mudah terwujud dengan dukungan teknologi informasi dan ribuan outlet yang disebut dengan Unit Pelayan Cabang (UPC) dan Unit Pelayanan Syariah (UPS). Per 31 Desember 2014, PT Pegadaian memiliki 610 kantor cabang konvensional, 115 kantor cabang syariah,

3.231 unit pelayanan cabang, dan 500 unit pelayanan syariah yang tersebar luas di wilayah Indonesia. Unit pelayanan tersebut merupakan perpanjangan tangan kantor cabang induk dalam memberikan pelayanan. Pegadaian menyakini bahwa Perseroan akan bertumbuh semakin besar dengan pondasi organisasi yang semakin kuat dan modern.

Untuk meningkatkan kinerja pada perusahaan salah satunya peningkatan karyawannya, maka PT Pegadaian Area Palembang memiliki data penilaian kinerja karyawan seperti terlihat pada Tabel 1.

Tabel 1
Penilaian Kinerja PT Pegadaian Area Palembang

No	Uraian	Hasil Penilaian Kinerja Karyawan			
		A	B	C	D
1	Grade	A	B	C	D
2	Angka	05-01	10-06	14-11	18-15
3	Keterangan	Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang

Sumber: PT Pegadaian Area Palembang

Pada Tabel 1 menunjukkan bahwa dari penilaian kinerja karyawan pada PT Pegadaian Area Palembang. Sebagai seorang karyawan yang akan mendapatkan Grade A (sangat baik) apabila mendapatkan nilai 05-01. Grade B (baik) mendapatkan nilai 10-06, nilai 14-11 akan mendapatkan Grade C (cukup), nilai 18-15 mendapatkan Grade D (kurang), nilai 18-15 akan mendapatkan Grade E (lemah). Sistem dalam penilaian kinerja karyawan akan dilakukan oleh pimpinan atau atasan langsung sesuai dengan prosedur yang berlaku yaitu Sistem Manajemen Kinerja (SMK) yang berlaku pada PT Pegadaian Area Palembang.

Table 2
Hasil Penilaian Kinerja PT Pegadaian Area Palembang

Kriteria	Uraian	2020 (Karyawan)		2021	
		Semester		Semester	
		I	II	I	II
Sangat Baik	05-01	18	16	20	17
Baik	10-06	11	8	10	6
Cukup	14-11	5	10	6	13
Kurang	18-15	-	-	-	-
Jumlah Karyawan		34	34	36	36

Sumber: PT Pegadaian Area Palembang

Pada Table 2 PT Pegadaian Area Palembang mengalami penurunan dikategori A (sangat baik) selama dua semester dari semester I dan II. Pada kategori B (baik) dan C (cukup) penilaian kinerja karyawannya mengalami fluktuasi. Tingkat penilaian kinerja terendah di kategori A pada tahun 2020 yaitu sebanyak 2 karyawan dan pada tahun 2021 tingkat penilaian kinerja menurun sebanyak 3 karyawan. Sementara pada kategori B

tingkat penilaian kinerja menurun tahun 2020 sebanyak 3 karyawan dan pada tahun 2021 tingkat penilaian kinerja karyawan menurun sebanyak 4 karyawan. Pada kategori C penilaian dari kategori A dan B, pada tahun 2020 mengalami peningkatan sebanyak 5 karyawan dan pada tahun 2021 mengalami peningkatan sebanyak 7 karyawan, dan jumlah karyawan pada tahun 2020 berkurang sebanyak 4 karyawan, dan jumlah karyawan pada tahun 2021 berkurang sebanyak 4 karyawan. Hal ini disebabkan adanya karyawan yang sudah pensiun. Perbandingan tersebut menggambarkan terjadinya penurunan penilaian kinerja karyawan pada PT Pegadaian Area Palembang yang fluktuatif cenderung menurun. Apabila hal ini terus berlanjut untuk setiap semester berikutnya maka akan membawa pengaruh buruk bagi perusahaan.

Sistem penilaian kinerja karyawan dilakukan oleh pimpinan langsung sesuai dengan prosedur Sistem Manajemen Kinerja yang berlaku pada PT Pegadaian Area Palembang yang mana diukur dengan adanya pencapaian target, posisi, kedisiplinan, kualitas dan kuantitas kerja dan mangkir tidak sah (ketidakhadiran yang tidak jelas) jika hal ini di langgar maka akan ada nya penurunan grade (Mangkunegara, 2014).

Nilai-nilai budaya kerja yang telah diterapkan oleh perusahaan dan ada nya budaya kerja tersebut perusahaan akan mendukung sikap dan perilaku karyawan dalam menuangkan kemampuan serta potensi yang dimiliki karyawan untuk mewujudkan impian perusahaan yang tercermin dari kinerja yang akan diperoleh karyawan (Hasibuan, 2005). Dengan kesadaran ini, maka PT Pegadaian memahami dan menetapkan budaya perusahaan yang disebut sebagai AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif) sebagai pedoman yang harus diterapkan dapat membentuk dan mengarahkan sikap dan tingkah laku karyawan bagi perusahaan dalam sasaran-sasaran perusahaan dengan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dapat menumbuhkan rasa peduli dan tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang memberikan efek positif bagi setiap karyawan dalam memperoleh kinerja optimal yang dapat mendukung perusahaan menuju keberhasilan (Bintoro & Daryanto, 2017).

Kaizen adalah budaya yang telah lama digunakan perusahaan – perusahaan di Jepang dan sangat memberikan perubahan dan perbaikan kinerja yang sangat pesat untuk perusahaan – perusahaan tersebut. Berkaca dari hal tersebut, menarik untuk diteliti apakah PT Pegadaian juga mengadopsi Budaya Kaizen dalam aktivitas perusahaannya sehari-hari. Adapun ciri-ciri Budaya kaizen sebagai berikut (Wellington, 1995): 1) Menurut Budaya Kaizen waktu adalah sumber daya yang paling penting dan berharga. 2) Budaya kaizen juga lebih memperhatikan proses dan bukan hasil. 3) Serta pengurangan waste (pekerjaan yang tidak penting dan tidak memberikan nilai tambah).

Program 5S pada dasarnya merupakan proses perubahan sikap dengan menerapkan penataan, kebersihan, dan kedisiplinan di tempat kerja. Pada PT Pegadaian, terdapat beberapa masalah pada program 5S (Osada, 2002). S yang pertama yakni Seiri, karyawan terkadang menumpuk barang yang sudah dipakai dan barang yang tidak diperlukan lagi untuk aktivitas kerja di meja kerjanya. S yang kedua yaitu Seiton, karena kapasitas kantor yang minim menyebabkan pengarsipan berkas kurang memadai sehingga menimbulkan berkas yang tertumpuk. S yang ketiga yakni Seiso, karyawan

setelah selesai makan terkadang tidak membereskan kembali tempat makannya yang mengakibatkan meja kerja menjadi tidak bersih. Adapun kondisi ruangan yang sempit dan panas menimbulkan ketidaknyamanan yang dapat membuat karyawan tidak bisa fokus dalam bekerja. S yang keempat yakni Seitketsu, karyawan terkadang tidak membersihkan kembali meja kerja setelah selesai kerja atau waktu jam kerja selesai sehingga keesokan paginya kondisi meja yang tidak bersih membuat karyawan membereskan meja kerja dan dapat menyita jam kerja (Suwondo & ASMI, 2012). Dan S yang kelima yakni Shitsuke, jika berkaitan dengan masalah kedisiplinan, terkadang karyawan sering terlambat masuk kerja yang seharusnya masuk jam 07.30 WIB, masih ada yang datang jam 08.00 bahkan jam 09.00 WIB. Dan juga, terkadang ada karyawan yang belum disiplin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaannya.

Dengan demikian budaya kaizen bisa menambah nilai produktivitas pada perusahaan yang dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Budaya Kaizen dapat memberikan motivasi yang luar biasa untuk karyawan dalam memberikan kemampuan terbaik dalam memanfaatkan kesempatan yang akan diberikan oleh organisasi kepada karyawan yang dapat meningkatkan kinerjanya dan memperoleh prestasi yang gemilang. Selain itu, perusahaan berharap dengan menerapkan budaya kaizen dapat mendorong karyawan agar terus menerus memperbaiki tempat kerja/workplace. Hal inilah yang membuat peneliti tertarik untuk mengkaji pengaruh budaya kaizen secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian Area Palembang. Berdasarkan pemaparan masalah dan fenomena yang telah dipaparkan maka peneliti mengambil judul “Pengaruh Budaya Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian Area Palembang”.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antarvariabel. Variabel variabel ini diukur (biasanya dengan instrumen penelitian) sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur statistik (Sugiyono, 2013).

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah bentuk verbal atau kata-kata yang diucapkan secara lisan, gerak-gerik atau perilaku yang dilakukan oleh subjek yang dapat dipercaya, dalam hal ini subjek penelitian (informasi) yang berkenaan dengan variabel yang diteliti (Arikunto, 2010). Data primer bersumber dari responden yaitu karyawan kantor PT. Pegadaian Area Palembang. Adapun metode yang digunakan untuk mengumpulkan data tersebut yaitu observasi dan kuisioner (angket).

Populasi yang akan digunakan pada penelitian ini ialah karyawan PT Pegadaian (Persero) Area Palembang yang berjumlah 36 orang, dengan sesuai rumusan masalah yang akan diteliti mengenai pengaruh budaya kaizen sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat. Peneliti menggunakan teknik sampel jenuh, sehingga sampel yang digunakan berjumlah 36 karyawan yang dapat digunakan oleh penelitian ini

merupakan seluruh karyawan PT Pegadaian (Persero) Area Palembang (Sugiyono, 2013).

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier sederhana yang dimana terdapat satu buah variable bebas dan satu buah variabel terikat. Juga dilakukan uji T dan uji kualitas data dengan cara uji validitas dan uji reabilitas.

Hasil dan Pembahasan

Uji Instrumen Data

Uji Validitas

Uji validitas instrument budaya kaizen terhadap kinerja karyawan berupa angket dengan jumlah 30 butir soal yang disebar ke 36 karyawan. Hasil uji validitas disajikan dalam table berikut:

Tabel 5
Uji Validitas (15 Pertanyaan Buday Kaizen (X)

No	Soal	Pearson Correlation	R Tabel (N=30), taraf Signifikansi 5%	Keterangan
1	Soal 1	0.446	0.3291	Valid
2	Soal 2	0.632	0.3291	Valid
3	Soal 3	0.359	0.3291	Valid
4	Soal 4	0.339	0.3291	Valid
5	Soal 5	0.479	0.3291	Valid
6	Soal 6	0.532	0.3291	Valid
7	Soal 7	0.509	0.3291	Valid
8	Soal 8	0.598	0.3291	Valid
9	Soal 9	0.394	0.3291	Valid
10	Soal 10	0.581	0.3291	Valid
11	Soal 11	0.596	0.3291	Valid
12	Soal 12	0.728	0.3291	Valid
13	Soal 13	0.349	0.3291	Valid
14	Soal 14	0.483	0.3291	Valid
15	Soal 15	0.420	0.3291	Valid

Sumber : Data Diolah, 2022

Tabel 6
Uji Validitas (15 Pertanyaan Kinerja Karyawan (X))

No.	Soal	Pearson Correlation	R Tabel (N=30), taraf Signifikansi 5%	Keterangan
1	Soal 1	0.600	0.3291	Valid
2	Soal 2	0.636	0.3291	Valid
3	Soal 3	0.568	0.3291	Valid
4	Soal 4	0.625	0.3291	Valid
5	Soal 5	0.400	0.3291	Valid
6	Soal 6	0.489	0.3291	Valid
7	Soal 7	0.495	0.3291	Valid

8	Soal 8	0.385	0.3291	Valid
9	Soal 9	0.592	0.3291	Valid
10	Soal 10	0.533	0.3291	Valid
11	Soal 11	0.402	0.3291	Valid
12	Soal 12	0.350	0.3291	Valid
13	Soal 13	0.458	0.3291	Valid
14	Soal 14	0.544	0.3291	Valid
15	Soal 15	0.580	0.3291	Valid

Sumber : Data Diolah, 2022

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel penelitian. Reliabilitas diukur dengan menggunakan uji statistik Cronbach Alpha (à). Instrumen untuk mengukur variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai Cronbach’s Alpha (à) > 0,60, sebaliknya apabila nilai dari Cronbach’s Alpha (à) < 0,60 maka artinya indikator yang digunakan dalam variabel tersebut tidak reliabel. Dalam penelitian ini uji reliabilitas yang digunakan adalah metode Cronbach’s Alpha (à). Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas instrumen penelitian :

Tabel 7
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

No.	Variabel	Standar	Cronbach’s Alpha	Keterangan
1.	Budaya Kaizen (X)	0,60	0,784	Reliabel
2.	Kinerja Karyawan (Y)	0,60	0,797	Reliabel

Sumber: Data Diolah, 2022.

Analisis Deskriptif Statistik

Tabel 8
Hasil Analisis Deskriptif Statistik

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Budaya Kaizen (X)	36	34	68	59.61	7.228
Kinerja Karyawan (Y)	36	41	71	61.36	7.047
Valid N (listwise)	36				

Sumber: Data Diolah, 2022

Dari tabel output Statistik Deskriptif di atas dapat dilihat bahwa jumlah data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 36 observasi atau responden. Dari tabel di atas dapat dijelaskan hasil sebagai berikut :

1. Berdasarkan pada tabel deskriptif statistik di atas variebel Budaya Kaizen memiliki total skor paling kecil atau minimum yaitu 34 dan skor maksimum sebesar 68

berdasarkan pada jawaban yang diberikan oleh 36 responden pada kuesioner. Dengan rata-rata skor kuesioner sebesar 59.61 dan standar deviasi dari skor kuesioner sebesar 7.228.

2. Berdasarkan pada tabel deskriptif statistik di atas variabel Kinerja Karyawan memiliki total skor jawaban minimum yaitu 41 dan maksimum sebesar 71 berdasarkan pada jawaban yang diberikan oleh 36 responden pada kuesioner. Dengan rata-rata skor sebesar 61.36 dan standar deviasi skor kuesioner sebesar 7.047.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Asumsi normalitas dapat diuji dengan analisis grafik atau analisis statistic. Dalam penelitian ini diuji dengan kolmogrov-Smirnov dengan tingkat signifikansi 5%, data dikatakan berdistribusi normal jika angka probabilitasnya lebih dari 0.05. Berikut table perhitungannya.

Tabel 9
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.55200431
	Most Extreme Differences	Absolute .097 Positive .066 Negative -.097
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber :Data Diolah, 2022

Dari tabel One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test diperoleh angka probabilitas atau Asym.Sig. Nilai ini dibandingkan dengan 0.05 (dalam kasus ini menggunakan taraf signifikansi atau $\alpha = 5\%$). Dari output diatas diketahui nilai Sig sebesar 0.200, karena angka tersebut lebih besar 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi secara normal.

Uji Linearitas

Secara umum uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah dua variable mempunyai hubungan yang linear secara signifikansi atau tidak. Korelasi yang baik

seharusnya terdapat hubungan yang linear antara variable independen (X) dengan variable dependen (Y). Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas dilakukan dengan cara:

1. Jika nilai Deviation from Linearity Sig > 0.05, maka ada hubungan yang linear secara signifikan antara variable independen dengan variable dependen.
2. Jika nilai Deviation from Linearity Sig < 0.05, maka tidak ada hubungan yang linear secara signifikan antara variable independen dengan variable dependen.

Tabel 10
Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	(Combined) Linearity	1352.972	17	79.587	3.718	.004
	Deviation from Linearity	1013.080	1	1013.080	47.324	.000
		339.893	16	21.243	.992	.502
Within Groups		385.333	18	21.407		
Total		1738.306	35			

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan Nilai signifikansi (Sig.) dari output diatas, diperoleh nilai Deviation from Linearity Sig. 0.502 lebih besar dari 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linearitas antara variable X dan variable Y.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melakukan Uji Glesjer. Uji Glesjer yaitu pengujian dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap variable independen. Dasar pengambilan keputusannya dengan melihat nilai Sig., jika nilai Sig. > 0.05 maka data tersebut lulus uji heterokedastisitas.

Tabel 11
Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	4.433	4.090		1.815
					.078

Budaya Kaizen(X)	-.067	.068	-.165	-.978	.335
a. Dependent Variable: Res_Abs					
Sumber : Data Diolah, 2022					

Hasil tampilan output SPSS dengan jelas menunjukkan variable independen mempunyai nilai Sig. 0.335 yang lebih besar dari 0.05. Jadi, tidak ada variable independen yang signifikansi secara statistic mempengaruhi variable dependen Res_abs. Jadi, dapat disimpulkan model regresi tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi yang terjadi diantara anggota atau data observasi yang terletak berderetan. Untuk mendeteksi adanya autokorelasi dilakukan dengan uji Durbin Watson (DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika angka DW dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif
2. Jika abgka DW diantara _2 sampai +2 berarti tidak ada terautokorelasi
3. Jika DW +2 berarti ada autokorelasi positif.

Tabel 12
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b					
Model	R	Adjusted R	Std. Error of	Durbin-	
R	Square	Square	the Estimate	Watson	
1	.763 ^a	.583	.571	4.618	1.875

a. Predictors: (Constant), Budaya Kaizen(X)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)

Sumber : Data Diolah, 2022

Nilai Durbin Watson pada Model Summary adalah sebesar 1.875. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, nilai dari Durbin-Watson pada model regresi penelitian ini berada di antara -2 sampai +2, maka dapat di simpulkan bahwa model regresi dari penelitian ini tidak mengalami gejala autokorelasi.

Analisis Regresi Sederhana

Tabel 13
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a			
Model		Unstandardized	
		B	Std. Error
1	(Constant)	16.991	6.484
	Budaya Kaizen (X)	0.744	0.108

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan table diatas diperoleh persamaan regresi sederhana sebagai berikut:
 $Y = 16.991\beta + 0.744 X$.

Pernsamaan regresi tersebut memiliki makna sebagai berikut:

1. Konstanta = 16.991

Jika variable Budaya Kaizen dianggap sama dengan nol maka variable kinerja karyawan sebesar 16.991.

2. Koefisien X = 0.744

Jika variable Budaya Kaizen mengalami kenaikan sebesar satu poin maka akan menyebabkan kenaikan variable kinerja karyawan sebesar 0.744.

Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara parsial (individu) dari variable independen (Budaya Kaizen) terhadap variable dependen (Kinerja Karyawan). Pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Ha : Jika nilai sig < 0.05 atau T hitung > T table maka terdapat pengaruh variable X terhadap variable Y.
2. Ho : Jika nilai sig > 0.05 atau T hitung < T table maka tidak terdapat pengaruh variable X terhadap variable Y.

Tabel 14
Pengaruh Budaya Kaizen
Terhadap Kinerja Karyawan Secara Parsial

Model		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1	(Constant)		2.620	0.013
	Budaya Kaizen (X)	0.763	6.892	0.000

Sumber: Data Diolah, 2022.

Berdasarkan table diatas, maka dapat diketahui pengaruh variable independen (Budaya kaizen) secara parsial terhadap variable dependen (Kinerja karyawan). Hasil pengujian terhadap SPSS 22 variabel X (Budaya Kaizen) diperoleh nilai t hitung 6.892 dan t table sebesar 2.032 ($6.892 > 2.032$) dengan derajat kebebasan (df) = n-k-1 maka (df= 36-1-1=34) dengan signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05. Maka hal ini dinyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Kaizen terhadap Kinerja Karyawan.

Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Pengujian koefisien determinasi (Adjusted R Square) bertujuan untuk melihat seberapa besar variable Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variable Budaya Kaizen. Tabel koefisien determinasi dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 15
Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Model	Adjusted R Square
1	0,571

Sumber: Data Diolah, 2022.

Dari hasil pengujian yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 22, maka dapat di lihat dari tabel diatas nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) dari pengujian model regresi adalah sebesar 0,571 atau 57,1 %. Sehingga dapat di artikan bahwa pengaruh yang diberikan oleh variabel independen yaitu Budaya Kaizen terhadap variabel dependen yakni Kinerja Karyawan adalah sebesar 57,1%. Atau dapat di artikan bahwa variabel Budaya Kaizen dapat menjelaskan variabel Kinerja Karyawan sebesar 57,1 %.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dikemukakan oleh penulis, maka dapat diketahui bahwa Budaya Kaizen berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT Pegadaian Area Palembang. Hal ini di dapat dari uji t statistik.

Dari hasil regresi sederhana, diperoleh nilai koefisien Regresi X Budaya Kaizen sebesar = 0,744 sedangkan Konstanta sebesar = 16.991 maka dari itu terbentuklah persamaan untul Regresi Sederhana sebagai berikut :

$$Y= 16.991\beta + 0.744 X.$$

Adapun penjelasan dari persamaan Regresi Sederhana diatas adalah konstanta sebesar 16.991 artinya nilai tersebut menunjukkan bahwa budaya kaizen atau $X = 0$ maka kinerja karyawan sebesar 16.991. koefisien variable X (Kinerja Karyawan) 0,744 artinya jika Budaya Kaizen meningkat 1% maka akan terjadi peningkatan terhadap Kinerja Karyawan yaitu 0,744. Pengujian terhadap SPSS 22 variabel X (Budaya Kaizen) diperoleh nilai t hitung 6.892 dan t table sebesar 2.032 ($6.892 > 2.032$) dengan derajat kebebasan ($df = n-k-1$ maka ($df = 36-1-1=34$) dengan signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05 yang artinya H_a diterima dan H_0 ditolak, dengan demikian hipotesis dapat diterima. Semakin baik Budaya Kaizen maka semakin tinggi kinerja karyawan ketika bekerja di perusahaan. Budaya Kaizen mampu memperbaiki standar-standar yang telah ada sehingga menjadi lebih baik oleh karenanya akan diikuti pula dengan peningkatan kinerja karyawan Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Siti Maryam (2020) yang menunjukkan bahwa Budaya Kaizen berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat dibuat kesimpulan yaitu Variabel budaya kaizen menunjukkan bahwa secara parsial variabel independen (Budaya Kaizen) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja

Karyawan) pada PT. Pegadaian Area Palembang. Hal ini dapat dilihat dengan nilai koefisien regresi (B) sebesar 0.744 yang memiliki nilai positif dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ serta hasil thitung sebesar 6.892 lebih besar dari ttabel sebesar 2.620.

Variabel-variabel Budaya kaizen yang terdiri Seiri (Ringkas), Seiton (Rapi), Seiso (Resik), Seiketsu (Rawat) dan Shitsuke (Rajin) secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja (Y) karyawan PT. Pegadaian Area Palembang pada taraf nyata $\alpha = 0.05$. sehingga menolak H_0 dan menerima H_1 . Hal ini juga membuktikan bahwa semakin baik Budaya Kaizen maka semakin tinggi kinerja karyawan ketika bekerja di perusahaan. Budaya Kaizen mampu memperbaiki standar-standar yang telah ada sehingga menjadi lebih baik oleh karenanya akan diikuti pula dengan peningkatan kinerja karyawan.

R square (R^2) sebesar 0,571 hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas secara bersama-sama memberikan kontribusi atau sumbangan terhadap perubahan variabel terikat Y sebesar 57,1% dan sisanya sebesar 42,9% dipengaruhi oleh variabel lain dalam lingkup permasalahan yang lain.

BIBLIOGRAFI

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bintoro, D., & Daryanto, D. (2017). *Manajemen penilaian kinerja karyawan*. Yogyakarta: Gava Media, 15.
- Dr. Tubagus Achmad Darajat, M. P. (2015). *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi & Kuat Absolute*.
- Hasibuan, M. S. P. (2005). *Manajemen sumber daya manusia edisi revisi*. Bumi Aksara, Jakarta, 288.
- Imai, M. (2001). *Kaizen: Kunci Sukses Jepang Dalam Persaingan*. PPM. Jakarta.
- Kusnandar, D. L., & Kurniawan, D. (2018). Literasi Keuangan Dan Gaya Hidup Ibu Rumah Tangga Dalam Membentuk Perilaku Keuangan Keluarga Di Kota Tasikmalaya. *Sustainable Competitive Advantage (SCA)*, 8(1).
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Maryam, S., Purwanti, R. S., & Faruk, M. (2020). Pengaruh Budaya Kaizen dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi pada Kantor Kementerian Agama Kota Banjar). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(1), 20–27.
- Osada, T. (2002). *Sikap Kerja 5S Seri Manajemen Operasi*. Jakarta: PPM.
- Ramdhani, A. (2011). *Penilaian Kinerja*. PT. Sarana Panca Karya Nusa, Bandung.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Rajawali Pers.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suwondo, C., & ASMI, P. Pp. M. M. I. B. M. (2012). Penerapan budaya kerja unggulan 5S (seiri, seiton, seiso, seiketsu, dan shitsuke) di Indonesia. *Jurnal Magister Manajemen*, 1(1), 29–48.
- Wellington, P. (1995). *Kaizen Strategies for Customer Care: How to Create a Powerful Customer-care Program--and Make it Work*. Financial Times Management.
- Zebua, Y. (2020). Pengaruh Budaya Kerja Dan Promosi Jabatan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii Labuhan Haji Labuhanbatu Utara. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 109–124.

Copyright holder:

Eka Ramadhanty Sibarani, Asmanita (2023)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

