



**PENGARUH BUDAYA KAIZEN DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT NAMICOH
INDONESIA COMPONENT DI CIKARANG**

Eni Rakhmawati¹ Muhammad Akbar²

Program Studi Administrasi Bisnis, Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAM I, Jakarta

² Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAM I, Jakarta

Abstract.

This study aims to determine the correlation between the variables of kaizen culture and employee engagement on employee performance and how significant the coefficient of determination between the variables of kaizen culture on employee performance. This research is quantitative research conducted by processing the results of the distribution of questionnaires and the results of direct interviews with respondents which are then tested according to the stages of instrument testing, classical assumption testing and t-test hypothesis where the results of the research are assisted by the SPSS program version 2.4. Simultaneously, the kaizen culture and the employee engagement variables that affect employee performance are 17.2%, while other variables determine 82.8%.

Keywords: Kaizen Culture, Employee Engagement, Employee Performance

Cronicle of Article: Received (....., 2021); Revised (....., 2021); and Published (....., 2021).

©2021 Jurnal Administrasi Bisnis & Entrepreneurship, Program Studi Administrasi Bisnis Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAM I

Profile and corresponding author: Eni Rakhmawati adalah Alumni Program Studi Administrasi Bisnis, Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI. Jl. Pangkalan Asem Raya No. 55 Cempaka Putih Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10530. Corresponding Author: enycakkeb@gmail.com

How to cite this article : Rakhmawati, E., Akbar, M., (2022) 'Pengaruh Budaya Kaizen dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada PT Namicoh Indonesia Component di Cikarang', Jurnal Mahasiswa Administrasi Bisnis, 2(2), pp. 219-235. Available at: <https://ojs.stiami.ac.id/index.php/JAMBIS/index>

PENDAHULUAN

Pembangunan ekonomi di suatu negara dalam periode jangka panjang akan membawa perubahan mendasar dalam struktur ekonomi negara tersebut. Sektor industri merupakan salah satu sektor yang mampu mendorong percepatan pertumbuhan ekonomi. Hal ini dikarenakan sektor ekonomi mempunyai peranan penting dalam mengatasi masalah pengangguran dan terciptanya ekonomi berbasis agroindustri yang bersifat padat karya.

Kinerja merupakan hal penting dan menarik dalam dunia industri. Pada dasarnya kinerja mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas dari pada pelaksanaan pekerjaan yang sebelumnya.

Kinerja dipengaruhi oleh budaya organisasi yang salah satunya adalah budaya kaizen. Istilah kaizen sendiri dari bahasa Jepang yang bermakna 'perbaikan berkesinambungan'. Penerapan kaizen berpegang pada dua prinsip, yaitu ; pertama, untuk mendapatkan hasil yang maksimal perlu ada proses dan cara kerja yang baik. Kedua, memilih gagasan dan bersabar menunggu hasil. Sasaran utama dari kaizen sendiri adalah menghilangkan pemborosan yang menyebabkan berkurangnya profit perusahaan.

Dalam persaingan dunia industri saat ini mengharuskan perusahaan lebih banyak berinovasi dalam berbagai hal. Salah satunya dengan menerapkan budaya kaizen dengan tujuan meningkatkan kualitas produksi dan kualitas sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan. Dalam pelaksanaannya, tentu masih terdapat kendala seperti masih ada karyawan yang mengabaikan keselamatan diri dengan tidak menggunakan alat pelindung diri dan belum pahamnya karyawan tentang arti pentingnya 5S yang menjadi budaya organisasi.

Selain budaya kaizen, employee engagement juga menjadi perhatian cukup penting bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawannya. Istilah employee engagement atau sering diartikan sebagai keterlibatan karyawan dalam setiap kegiatan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak lepas dari pengelolaan

manajemen sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas SDM sendiri bisa dilihat dengan besarnya kontribusi dalam menjalankan perusahaan tersebut.

Objek dalam penelitian ini adalah PT Namicoh Indonesia Component yang beralamat di kawasan EJIP Plot 6B-1 Cikarang Selatan Bekasi. Perusahaan yang beroperasi sejak tahun 2003 ini telah banyak melakukan inovasi untuk tetap bertahan dalam persaingan di dunia industri. Terbukti dari hanya berdiri 1 plant, menjadi 6 plant di tahun 2021 ini.

Berdasarkan latar belakang yang telah tertulis di atas, maka penulis perlu melakukan penelitian yang berkaitan dengan budaya kaizen dan employee engagement terhadap kinerja karyawan pada PT Namicoh Indonesia Component di Cikarang.

LITERATUR REVIEW

a. Pengertian Administrasi

Menurut Fahmi (2015) menjelaskan bahwa administrasi adalah sebuah bangunan hubungan yang tertata secara sistematis yang membentuk sebuah jaringan yang saling bekerjasama satu sama lainnya untuk mendukung terwujudnya suatu mekanisme kerja yang tersusun dan mencapai tujuan yang diharapkan.

b. Pengertian Bisnis

Secara umum bisnis merupakan suatu organisasi yang menjual barang atau jasa kepada pelanggan untuk mendapatkan keuntungan atau laba. Sesuai dengan pendapat Ronald dan Ricky (2014), Bisnis adalah organisasi yang menyediakan barang atau jasa untuk memperoleh laba.

c. Pengertian Administrasi Bisnis

Menurut Sjamsir Sjamsudin Indradi (2016), Administrasi bisnis merupakan seluruh proses kegiatan administrasi yang dilakukan oleh organisasi atau perseorangan sebagai pihak swasta dengan tujuan untuk mencapai keuntungan kebendaan (materiil).

d. Pengertian Manajemen

Menurut T.Hani Handoko (2011) mendefinisikan bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya, agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

e. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sunyoto (2015), manajemen sumber daya manusia pada umumnya memperoleh tingkat perkembangan karyawan yang setinggi-tingginya, hubungan kerja yang serasi diantara para karyawan dan penyatupaduan sumber daya manusia secara efektif atau tujuan efisiensi dan kerja sama sehingga diharapkan akan meningkatkan produktivitas kerja.

f. Pengertian Kaizen

Budaya kerja di Jepang dikenal dengan sebutan kaizen. Kaizen menurut Masaaki Imai (2008) adalah kemajuan dan perbaikan terus menerus dalam kehidupan seseorang, kehidupan berumah tangga, kehidupan bermasyarakat dan kehidupan kerja. Berdasarkan pendapat tersebut, budaya kaizen adalah gerakan 5S yaitu :

- a) Seiri (ringkas/sortir)
- b) Seiton (Rapi/Mensistemasan)
- c) Seiso (Resik/Membersihkan)
- d) Seiketsu (Rawat/menstandarisasikan)
- e) Shisuke (Rajin/disiplin diri)

g. Pengertian Employee Engagement

Menurut Schaufeli dan Bakker (2004) mengatakan bahwa employee engagement merupakan perasaan positif, motivasi dan pekerjaan yang berhubungan dengan keadaan psikologis ditandai dengan semangat, dedikasi dan penghayatan. Berdasarkan pengertian tersebut, ada 3 dimensi dari employee engagement yaitu :

- a) Vigor, yang dikarakteristikan dengan tingkat energy dan resiliensi yang tinggi saat bekerja
- b) Dedication, yan dikarakteristikan dengan rasa antusias, bermakna, berharga, dan tantangan.
- c) Absorption, yang dikarakteristikan dengan konsentrasi penuh saat melakukan pekerjaan.

h. Pengertian Kinerja

Gary Dessler (2011) mengatakan, Kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Adapun dimensi kinerja menurut Gary terdiri dari :

a) Pemahaman

Tingkat kemampuan seseorang dalam memahami konsep, situasi atau fakta yang diketahuinya.

b) Kualitas, kuantitas pekerjaan

Kualitas merupakan hal yang sangat penting karena kualitas menjadi tolok ukur kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan terhadap produk yang dihasilkan.

c) Perencanaan

Selalu membuat perencanaan sebelum bekerja serta melakukan monitoring untuk memastikan rencana berjalan dengan baik.

d) Inisiatif

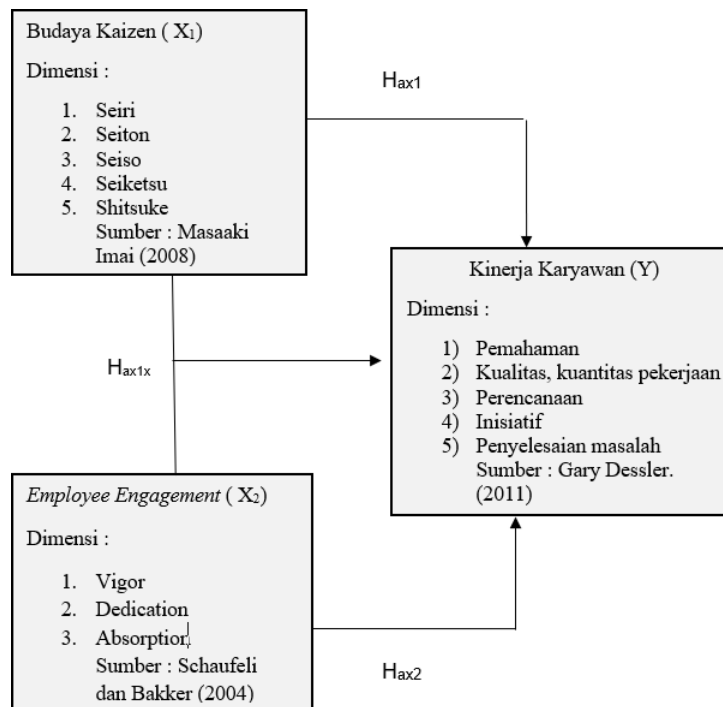
Saat dalam keadaan darurat, pertimbangkan dahulu keputusan apa yang akan diambil atau tindakan apa yang akan dilakukan dalam melaksanakan tugas.

e) Penyelesaian masalah

Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu membuat kepastian distribusi menjadi pasti, ini merupakan modal agar memperoleh kepercayaan dari pelanggan.

i. Kerangka Teori

Menurut Sugiyono (2011), Kerangka Teori adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kuantitatif deskriptif. Menurut Arikunto (2019) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang sesuai dengan namanya, banyak menuntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya. Adapun pendekatan yang dimaksud adalah dengan menggunakan pendekatan survei pendapat yaitu suatu survei yang bertujuan untuk mengetahui pendapat umum tentang sesuatu hal. Jadi pendekatannya adalah survei pendapat dari seluruh karyawan pada PT Namicoh Indonesia Component yang menjadi sampel penelitian dan survei adalah pimpinan perusahaan, dan pendapat karyawan perusahaan diperoleh dengan cara menyebarkan instrumen berupa kuisioner kepada mereka.

Untuk memberi batasan dalam studi dan batasan dalam pengumpulan data, operasionalisasi variabel yang peneliti jabarkan menggunakan teori Sugiyono (2013), definisi operasional variabel adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel. Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dalam sebuah penelitian. Untuk mendapatkan data-data penelitian yang akurat, lokasi penelitian dilakukan di PT Namicoh

Indonesia Component Kawasan EJIP Plot 6B-1 Cikarang Selatan Bekasi.

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan data sekunder dan data primer. Data sekunder merupakan data yang diambil secara tidak langsung yang telah diolah perusahaan, yaitu berbagai referensi buku, makalah, dan materi perkuliahan. Sedangkan data primer merupakan data yang diambil secara langsung di perusahaan dan mengadakan wawancara dengan pihak manajemen perusahaan dan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT Namicoh Indonesia Component yang menjadi responden dalam penelitian ini.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup, yaitu kuesioner yang disusun dengan menyediakan pilihan jawaban lengkap sehingga responden hanya perlu memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab oleh responden.

Pada penelitian ini, penulis menggunakan skala likert. Menurut Sugiono (2019) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban pada kuesioner yang disediakan terdapat pilihan jawaban dari yang bersifat sangat positif hingga sangat negatif. Setiap jawaban memiliki bobot nilai yang berbeda seperti di bawah ini :

Tabel 1. Skala Likert

| Faktor yang Mempengaruhi | Keterangan | Bobot Nilai |
|---------------------------------|---------------------|--------------------|
| SS | Sangat Setuju | 5 |
| S | Setuju | 4 |
| R | Ragu-ragu | 3 |
| TS | Tidak Setuju | 2 |
| STS | Sangat Tidak Setuju | 1 |

Sumber : Sugiono (2019)

Teknik sampling : populasi dan sampel. Menurut Sugiono (2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Sedangkan sampel menurut Siyoto (2015) adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil

menurut prosedur tertentu sehingga dapat terwakili populasinya.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji data sebagai berikut :

- a) Uji instrumen : Uji kualitas data, uji validitas, uji reliabilitas
- b) Analisis statistik deskriptif
- c) Uji asumsi klasik : uji normalitas data, uji autokorasi, uji multikorelasi, uji heteroskedastisitas
- d) Uji hipotesis : uji nilai koefisien korelasi R dan determinasi, uji signifikansi parameter individual (uji t)
- e) Uji signifikansi simultan (uji statistik f)
- f) Uji analisis regresi linier berganda
- g) Uji signifikan F

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Hasil Penelitian

setelah dilakukan penelitian di PT Namicoh Indonesia Component maka penulis mendapatkan hasil sebagai berikut :

- 1) Distribusi jawaban responden terhadap indikator

Tabel 2. Penilaian Responden terhadap variabel Budaya Kaizen (X_1)

| Variabel | Dimensi | Butir | SS | S | R | TS | STS | Total |
|-------------------------|----------------------------|-------|-------|-------|-------|------|------|-------|
| | | | | | | | | % |
| Budaya Kaizen (X_1) | Sortir (Seiri) | 1 | 32,67 | 53,47 | 13,86 | 0,00 | 0,00 | 100 |
| | | 2 | 52,48 | 43,56 | 3,96 | 0,00 | 0,00 | 100 |
| | Mensistemasikan (Seiton) | 3 | 47,52 | 38,61 | 13,86 | 0,00 | 0,00 | 100 |
| | | 4 | 37,62 | 29,70 | 32,67 | 0,00 | 0,00 | 100 |
| | Membersihkan (Seiso) | 5 | 35,64 | 30,69 | 33,66 | 0,00 | 0,00 | 100 |
| | | 6 | 39,60 | 55,45 | 4,95 | 0,00 | 0,00 | 100 |
| | Menstandarisasi (Seiketsu) | 7 | 36,63 | 29,70 | 33,66 | 0,00 | 0,00 | 100 |
| | | 8 | 49,50 | 47,52 | 2,97 | 0,00 | 0,00 | 100 |
| | Disiplin diri (Shitsuke) | 9 | 36,63 | 33,66 | 29,70 | 0,00 | 0,00 | 100 |
| | | 10 | 14,85 | 72,28 | 12,87 | 0,00 | 0,00 | 100 |

| | | | | | | | |
|-------------------------|--|-------|-------|-------|------|------|-----|
| Nilai Rata-rata Dimensi | | 38,32 | 43,47 | 18,22 | 0,00 | 0,00 | 100 |
|-------------------------|--|-------|-------|-------|------|------|-----|

Sumber : Data diolah program Microsoft Excell for Windows

Tabel 3 Penilaian Responden terhadap Variable Employee Engagement (X₂)

| Variabel | Dimensi | Butir | SS | S | R | TS | STS | Total % |
|---------------------------------------|------------|-------|-------|-------|-------|------|------|---------|
| Employee Engagement (X ₂) | Vigor | 11 | 35,64 | 56,44 | 7,92 | 0,00 | 0 | 100 |
| | | 12 | 30,69 | 48,51 | 20,79 | 0,00 | 0 | 100 |
| | Dedication | 13 | 55,45 | 31,68 | 12,87 | 0,00 | 0 | 100 |
| | | 14 | 42,57 | 33,66 | 23,76 | 0,00 | 0 | 100 |
| | Absorption | 15 | 38,61 | 37,62 | 23,76 | 0,00 | 0 | 100 |
| | | 16 | 38,61 | 35,64 | 25,74 | 0,00 | 0 | 100 |
| Nilai Rata-rata Dimensi | | | 40,26 | 40,59 | 19,14 | 0,00 | 0,00 | 100 |

Sumber : Data diolah program Microsoft Excell for Windows

Tabel 4 Peilaian Responden terhadap variable Kinerja (Y)

| Variabel | Dimensi | Butir | SS | S | R | TS | STS | Total % |
|-------------------------|-------------------------------------|-------|-------|-------|-------|------|------|---------|
| KINERJA KARYAWAN (Y) | Pemahaman | 17 | 31,68 | 58,42 | 9,90 | 0,00 | 0,00 | 100 |
| | | 18 | 29,70 | 41,58 | 28,71 | 0,00 | 0,00 | 100 |
| | Kualitas/ Kuantitas Pekerjaan | 19 | 50,50 | 36,63 | 12,87 | 0,00 | 0,00 | 100 |
| | | 20 | 52,48 | 27,72 | 19,80 | 0,00 | 0,00 | 100 |
| | Perencanaan | 21 | 43,56 | 55,45 | 0,99 | 0,00 | 0,00 | 100 |
| | | 22 | 56,44 | 39,60 | 3,96 | 0,00 | 0,00 | 100 |
| | Inisiatif | 23 | 43,56 | 56,44 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 100 |
| | | 24 | 53,47 | 46,53 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 100 |
| | Penyelesaian Masalah | 25 | 45,54 | 50,50 | 3,96 | 0,00 | 0,00 | 100 |
| | | 26 | 12,87 | 78,22 | 8,91 | 0,00 | 0,00 | 100 |
| Nilai Rata-rata Dimensi | | | 41,98 | 49,11 | 8,91 | 0,00 | 0,00 | 100 |

Sumber : Data diolah program Microsoft Excell for Windows

2) Pengujian instrument penelitian

a) Uji validitas penelitian

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Kaizen (X1)

| Variabel | Q-item | r-hitung | | r-tabel | Keterangan |
|--------------------|--------|----------|---|---------|------------|
| Budaya Kaizen (X1) | 1 | 0.340 | > | 0,194 | Valid |
| | 2 | 0.591 | > | 0,194 | Valid |
| | 3 | 0.629 | > | 0,194 | Valid |
| | 4 | 0.904 | > | 0,194 | Valid |
| | 5 | 0.892 | > | 0,194 | Valid |
| | 6 | 0.349 | > | 0,194 | Valid |
| | 7 | 0.905 | > | 0,194 | Valid |
| | 8 | 0.652 | > | 0,194 | Valid |
| | 9 | 0.886 | > | 0,194 | Valid |
| | 10 | 0.392 | > | 0,194 | Valid |

Sumber data : output spss yang diolah 2021

Berdasarkan hasil observasi dan pengolahan data yang dilakukan terhadap uji validitas variabel budaya kaizen (X_1), menunjukkan bahwa 10 item pertanyaan di dapat $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,194 dengan demikian dari hasil Uji Validitas semua pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 6 Hasil Uji Validitas Variabel Employee Engagement (X_2)

| Variabel | Q-item | r-hitung | | r-tabel | Keterangan |
|--------------------------|--------|----------|---|---------|------------|
| Employee Engagement (X2) | 11 | 0.558 | > | 0,194 | Valid |
| | 12 | 0.369 | > | 0,194 | Valid |
| | 13 | 0.571 | > | 0,194 | Valid |
| | 14 | 0.818 | > | 0,194 | Valid |
| | 15 | 0.823 | > | 0,194 | Valid |
| | 16 | 0.817 | > | 0,194 | Valid |

Sumber data : output spss yang diolah 2021

Berdasarkan hasil observasi dan pengolahan data yang dilakukan terhadap uji

validitas variabel employee engagement (X_2) menunjukkan bahwa 6 item pertanyaan di dapat $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,194 dengan demikian dari hasil uji validitas variabel employee engagement semua pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

| Variabel | Q- item | r- hitung | | r-tabel | Keterangan |
|----------------------|---------|--------------|---|---------|------------|
| Kinerja Karyawan (Y) | 17 | 0.784 | > | 0,194 | Valid |
| | 18 | 0.513 | > | 0,194 | Valid |
| | 19 | 0.566 | > | 0,194 | Valid |
| | 20 | 0.612 | > | 0,194 | Valid |
| | 21 | 0.558 | > | 0,194 | Valid |
| | 22 | 0.584 | > | 0,194 | Valid |
| | 23 | 0.564 | > | 0,194 | Valid |
| | 24 | 0.318 | > | 0,194 | Valid |
| | 25 | 0.576 | > | 0,194 | Valid |
| | 26 | 0.298 | > | 0,194 | Valid |

Sumber data : output spss yang diolah 2021

Berdasarkan hasil observasi dan pengolahan data yang dilakukan terhadap uji validitas variabel kinerja karyawan (Y), menunjukkan bahwa 10 item pertanyaan di dapat $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,194 dengan demikian dari hasil 10 semua pertanyaan dinyatakan valid.

b) Uji reliabilitas penelitian

Tabel 8 Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Koefisien Reliabilitas |
|--------------------------|------------------------|
| Budaya Kaizen (X1) | 0,765 |
| Employee Engagement (X2) | 0,767 |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,730 |

Sumber data :

output spss yang diolah 2021

3) Uji asumsi klasik

a) Uji normalitas penelitian

Berdasarkan hasil Uji Normalitas diketahui :

nilai signifikansi $0,200 > 0,05$ maka berdasarkan hasil diatas nilai Signifikansi lebih besar dari derajat keyakinan (α) $0,05$ untuk itu dapat di simpulkan nilai distribusi residual berdistribusi normal. Artinya analisis ini memenuhi syarat yang dapat dilanjutkan ke analisis regresi.

b) Uji autokorelasi

Tabel 9 Hasil Uji Auto korelasi

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .434 ^a | .188 | .172 | 2.99278 | 2.034 |

a. Predictors: (Constant), Employee Engagement, Budaya Kaizen

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber data : output spss yang diolah 2021

Berdasarkan table di atas nilai Durbin-Watson hasil uji korelasi lebih kecil dari nilai 4-dU maka dapat disimpulkan hasil uji item penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.

c) Uji multikoreliieritas

Tabel 10 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| (Constant) | 26.366 | 3.822 | | 6.898 | .000 | | |
| Budaya Kaizen | .135 | .063 | .196 | 2.145 | .034 | .995 | 1.005 |
| Employee Engagement | .446 | .101 | .402 | 4.406 | .000 | .995 | 1.005 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber data : output spss yang diolah 2021

d) Uji heteroskedasitas

Tabel 11 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| (Constant) | 6.796 | 2.197 | | 3.093 | .003 | | |
| Budaya Kaizen | -.038 | .036 | -.105 | -1.063 | .290 | .995 | 1.005 |
| Employee Engagement | -.111 | .058 | -.188 | -1.902 | .060 | .995 | 1.005 |

a. Dependent Variable: RES2

Sumber data : output spss yang diolah 2021

Berdasarkan tabel 11 diketahui bahwa nilai signifikansi variable budaya kaizen adalah $0,290 > 0,05$ dan variabel employee engagement $0,060 > 0,05$ maka dapat disimpulkan dua variable independen tersebut lebih besar dari absolut residual maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

4) Uji hipotesis penelitian

- a. Koefisien korelasi variabel independen terhadap dependen secara simultan
 Hubungan secara simultan antara variabel independen dengan variabel dependen di mana besarnya nilai hubungan antara variable budaya kaizen dan employee engagement terhadap variabel secara simultan dihitung dari nilai koefisien korelasi pada table diatas nilai R adalah 0,188 hal ini menunjukkan pengaruh yang kecil, dan untuk kontribusi atau sumbangan secara simultan variable budaya kaizen dan employee engagement terhadap kinerja karyawan adalah 17,2% sedangkan 82,8% nya ditentukan oleh Variabel lain.

b. Koefisien determinasi variabel independen terhadap dependen secara simultan

Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi secara simultan

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|
| | | | | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1 | .434 ^a | .188 | .172 | 2.99278 | .188 | 11.373 | 2 | 98 | .000 |

a. Predictors: (Constant), Employee Engagement, Budaya Kaizen

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber data : output spss yang diolah 2021

Hasil R Square pada tabel 12 jika dihitung menggunakan rumus maka diketahui rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 KD &= r^2 \times 100\% \\
 &= (0.172)^2 \times 100\% \\
 &= 0.0296 = 2,96\%
 \end{aligned}$$

Hal ini berarti naik turunnya nilai kinerja karyawan pada PT Namicoh Indonesia Component adalah sebesar 2,96% disebabkan oleh faktor budaya kaizen dan employee engagement dan 99,93% disebabkan oleh faktor lainnya.

b. Pembahasan

Hasil uji dengan kondisi sebenarnya yang ada di PT Namicoh Indonesia Component perlu adanya pembahasan yang disesuaikan dengan hipotesis penelitian ini.

1. Hasil Penelitian Pengaruh Variabel Budaya Kaizen (X1) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan penelitian melalui hasil pengujian menggunakan program spss didapatkan hasil bahwa variabel budaya kaizen (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial dengan hasil pengujian sebagai berikut :

Diketahui output spss coefficients dengan nilai signifikansi (sig) variable budaya kaizen adalah sebesar 0,034. dan dapat dilihat nilai t hitung adalah sebesar 2,145 dan

nilai t tabel adalah 1,980. Karena nilai sig.0,03 < 0,05, dan nilai t hitung 2,078 > 1,980 maka dapat disimpulkan bahwa H₁ atau Hipotesis pertama diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel budaya kaizen (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Adapun besarnya nilai pengaruh dapat dilihat pada tabel diatas bahwa nilai Beta (B) adalah 0,135 artinya pengaruh budaya kaizen terhadap kinerja karyawan secara parsial atau jika variabel budaya kaizen naik satu satuan maka variabel kinerja karyawan juga naik sebesar 0,135. Dari hasil penelitian ini dengan melihat kerangka masalah penelitian ini maka proses ini membuktikan bahwa budaya kaizen yang selama ini dilakukan oleh manajemen itu ada pengaruhnya terhadap kinerja karyawan meskipun nilai signifikansinya tidak signifikan tetapi ini termasuk upaya yang positif untuk dipertahankan atau dikembangkan lebih lanjut.

2. Hasil Penelitian Pengaruh Variabel Employee Engagement X2 terhadap Kinerja (Y)

Pada pengujian hipotesis kedua yaitu pengujian untuk mengukur apakah ada pengaruh antara variabel employee engagement (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial. Dalam penelitian ini telah didapatkan hasil pengujian adalah output spss coefficients diketahui nilai signifikansi (sig) variable employee engagement adalah sebesar 0,000. Karena nilai sig.0,000 < 0,05, dan dapat dilihat nilai t hitung adalah sebesar 4,406 dan nilai t tabel adalah 1,980. karena nilai t hitung 4,406 > 1,980 maka dapat disimpulkan bahwa H₂ atau hipotesis kedua juga dinyatakan diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan dan positif antara variabel employee engagement (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Adapun besarnya nilai pengaruh dapat dilihat pada tabel diatas bahwa nilai Beta (B) adalah 0,446 artinya ada pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan secara parsial atau Jika variabel employee engagement naik satu satuan maka variabel kinerja karyawan juga naik sebesar 0,446. Melihat hasil penelitian ini maka hal-hal yang terkait dengan employee engagement juga patut di pertahankan oleh manajemen karena tentu hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif antara variabel employee engagement terhadap kinerja karyawan.

3. Hasil Penelitian Pengaruh secara Simultan Variabel Budaya Kaizen (X1) dan Employee Engagement (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Hipotesis ketiga pada penelitian ini adalah "terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya kaizen dan employee engagement terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama" dalam penelitian ini penulis telah menguji F untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel dependen dengan variabel Independen secara bersama-sama. Dan dari hasil output spss coefficients diketahui bahwa nilai F tabel adalah 2,700 dan hasil penelitian untuk nilai F hitung adalah 11,373, nilai signifikansi sig. sebesar 0,000. karena nilai F hitung $6,960 > 2,700$ dan nilai sig. $0,000 < 0,005$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel budaya kaizen (X1) dan employee engagement (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara simultan. Penelitian ini juga dapat membuktikan bahwa secara simultan variabel budaya kaizen dan variabel employee engagement berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

Keterkaitan masing-masing variabel memang memiliki nilai korelasi yang berbeda tetapi dalam sebuah penelitian jika hasil pengujian mampu menjawab hipotesis yang diajukan maka dapat dipertimbangkan kebijakan yang dilakukan oleh manajemen PT Namicoh Indonesia Component tentang budaya kaizen, employee engagement itu memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan perumusan masalah dalam penelitian ini maka penulis telah mendapatkan beberapa kesimpulan yang diambil dengan dasar hasil penelitian sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif antara variabel budaya kaizen (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial dalam penelitian ini membuktikan bahwa budaya kaizen mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya variabel budaya kaizen mempengaruhi kinerja karyawan PT Namicoh Indonesia Component yang menunjukkan bahwa budaya kaizen yang diterapkan memberikan kontribusi terhadap perubahan kinerja karyawan PT Namicoh Indonesia Component dan selain itu tentu ada pengaruh dari variabel lain dalam lingkup faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan selain itu juga faktor kemampuan untuk bekerja dan faktor dukungan dari perusahaan yang tidak diteliti secara detail dalam penelitian ini.

2. Adanya pengaruh secara parsial antara variabel employee engagement (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) hal ini juga membuktikan bahwa employee engagement atau keterlibatan karyawan dalam setiap kegiatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri, selama ini manajemen juga memiliki data karyawan secara personal tentu juga dapat dijadikan sebagai bukti tambahan tentang pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan.
3. Bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel budaya kaizen (X1) dan employee engagement (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara simultan dari hasil output spss coefficients diketahui bahwa nilai F tabel adalah 2,700 dan hasil penelitian untuk nilai F hitung adalah 11,373, nilai signifikansi sig. sebesar 0,000. Penelitian ini juga dapat membuktikan bahwa secara simultan variabel budaya kaizen dan variabel employee engagement berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen adalah 17,2% sedangkan 82,8% -nya ditentukan oleh variabel lain. Keterkaitan masing-masing variabel memang memiliki nilai korelasi yang berbeda tetapi dalam sebuah penelitian jika hasil pengujian mampu menjawab hipotesis yang diajukan maka dapat dipertimbangkan kebijakan yang dilakukan oleh manajemen PT Namicoh Indonesia Component tentang budaya kaizen, employee engagement itu memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Menurut Buku :

- Atmosudirjo, Prajudi. (1980). Dasar-dasar Ilmu Administrasi. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Armstrong, M. and Baron, A. 1998. Performance Management – The New Realities. London: Institute of Personnel and Development.
- Djoko, Widagdho. 2004. Ilmu Budaya Dasar. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Imai, Masaaki. 2008. The Power of Kaizen, Think. Yogyakarta.
- Lazer & Wikstrom, 1997. Manajemen Personalialia, edisi ke enam, Erlangga : Jakarta.
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Afabeta.
- Nawawi. (2011) Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif. Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Sjamsiar Syamsuddin Indradi. (2016). Dasar-dasar dan Teori Administrasi Publik. Malang: Intrans Publishing.
- Findi Ogi Lestari, Musringah, Sukma Indriana. (2015). Pengaruh Budaya Kaizen dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Lumajang. STIE Widyagama Lumajang Vol.1 No.1