

**ANALISIS PENGARUH 5S (SEIRI, SEITON, SEISO, SEIKETSU, DAN SHITSUKE)
TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR PERTANAHAN KABUPATEN
WONOGIRI (AGRARIA DAN TATA RUANG/ BADAN PERTANAHAN
NASIONAL)**

Edi Purwanto, Ngaisah, Bagas Chandra Mukti Wibawa

STIE Wijaya Mulya Surakarta

E-mail : pupung2020@gmail.com, .

Abstract

This study aims to determine the effect of kaizen culture on Employee Performance at the Wonogiri Regency Land Office (ATR/BPN). This research is a comparative casual research. The population of this research is employees who work at the Wonogiri District Land Office (ATR/BPN). These data collection techniques are interviews, questionnaires or questionnaires, documentation, and literature studies. Tests were carried out on 58 employee samples. This Instrument Test includes the Validity Test and Reliability Test. Hypothesis Testing includes Multiple Linear Analysis, t Test, F Test and Determination Test. Based on the results of the data analysis, it shows that the Kaizen cultural variables together have a positive and significant effect on the Performance of the Wonogiri Regency Land Office Employees. The application of the Kaizen culture in the Wonogiri District Land Office (ATR/BPN) needs to be optimally improved by its employees.

Keywords : Kaizen culture, 5s work culture.

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peranan yang sangat penting baik secara individu atau kelompok bagi perusahaan. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia atau karyawan merupakan salah satu faktor penting bagi perusahaan disamping sumber daya yang lainnya, artinya karyawan merupakan salah satu faktor penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan perusahaan. Bahkan dapat dikatakan maju mundurnya perusahaan, ditentukan oleh keberadaan karyawannya.

Pentingnya keberadaan karyawan di dalam suatu perusahaan, sudah sepantasnya perusahaan mengelola karyawan dengan tepat dan benar. Pengelolaan karyawan yang dimaksud dengan menerapkan keterampilan, kecepatan kerja, kemampuan agar kinerja dapat ditingkatkan. Jika kinerja karyawan meningkat, maka hal ini akan bermanfaat dan berdampak kepada kedua belah pihak.

Bagi pihak karyawan dengan tingkat kinerja yang tinggi dapat memberikan dampak yang positif. Hal ini dikarenakan karyawan akan mempunyai loyalitas kerja yang tinggi, prestasi kerja, aman dan nyaman dalam bekerja. Oleh sebab itu tentu akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Budaya Kerja Jepang dikenal dengan sebutan *Kaizen*. *Kaizen* menurut Imai (2008 : 11) adalah “kemajuan dan perbaikan terus menerus dalam kehidupan seseorang, kehidupan berumah tangga, kehidupan bermasyarakat dan kehidupan kerja”. *Kaizen* adalah “konsep yang sederhana, yang dibentuk oleh dua karakter yaitu: *Kai* artinya perubahan dan *Zen* artinya baik, sehingga kalau digabungkan menjadi satu kata maka secara harfiah berarti “perbaikan”. *Kaizen* adalah penyempurnaan berkesinambungan yang melibatkan seluruh

anggota perusahaan dengan menciptakan cara berpikir yang berorientasi pada proses dan sebuah sistem manajemen yang menunjang serta menghargai usaha karyawan.

Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa budaya *Kaizen* proses perbaikan yang terjadi secara terus menerus untuk memperbaiki cara kerja, meningkatkan mutu dan produktivitas output dengan cara antara lain menanamkan sikap disiplin terhadap karyawan serta menciptakan tempat kerja yang nyaman bagi karyawan yang melibatkan semua anggota dalam hierarki perusahaan, baik manajemen maupun karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara singkat dengan karyawan dan pihak perusahaan, dapat diketahui penerapan budaya 5S di Kantor Pertanahan Kabupaten Wonogiri (Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional) belum maksimal. Mengingat kinerja yang belum maksimal, perusahaan mencoba meningkatkannya. Cara-cara yang dilakukan oleh perusahaan adalah mensosialisasikan kembali budaya *Kaizen* kepada karyawan dan menerapkan sedikit demi sedikit budaya tersebut.

Berdasarkan pada latar belakang yang telah ditemukan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis pengaruh SEIRI, SEITON, SEISO, SEIKETSU, DAN SHITSUKE Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pertanahan Kabupaten Wonogiri (Agraria dan Tata Ruang / Badan Pertanahan Nasional)”**

2. METODE PENELITIAN

Ruang lingkup penelitian ini mengacu pada bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang kinerja karyawan Kantor Pertanahan Kabupaten Wonogiri (Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional). Penelitian ini dilakukan di Kantor Pertanahan Kabupaten Wonogiri (Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional) yang beralamat di Jalan Dr. Wahidin No.1, Sanggrahan, Giripurwo, Kecamatan Wonogiri, Kabupaten Wonogiri, Jawa Tengah 57612 mulai bulan Desember 2022 sampai dengan Februari 2023.

Populasi penelitian ini sebanyak 137 karyawan di ambil sampel sebanyak 58 karyawan menggunakan teknik *simple random sampling*. Dalam penentuan sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin (dalam Riduwan, 2005, h: 65).

Penulis menggunakan teknik pengumpulan data Interview, Kuesioner atau Angket, Studi Pustaka, dan Dokumentasi.

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS for Windows untuk melakukan uji validitas, uji reliabilitas, linier berganda, uji t, uji F, koefisien determinasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS, dapat diperoleh hasil untuk analisis regresi linier berganda didapat persamaan regresi bahwa variabel *Seiri* (X_1), *Seiton* (X_2), *Seiso* (X_3), *Seiketsu* (X_4), dan *Shitsuke* (X_5) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Kantor Pertanahan Kabupaten Wonogiri (ATR/BPN).

1. α (konstanta) = bernilai positif artinya adalah apabila variabel independen yang berupa *Seiri*, *Seiton*, *Seiso*, *Seiketsu*, dan *Shitsuke* dianggap konstan (nol).
2. B_1 = apabila *Seiri* (X_1) mengalami kenaikan sebesar satu angka satuan, maka akan mengakibatkan Kinerja Karyawan (Y) meningkat asumsi *Seiton* (X_2), *Seiso* (X_3), *Seiketsu* (X_4), dan *Shitsuke* (X_5) dianggap konstan.

3. B_2 = apabila *Seiton* (X_2) mengalami kenaikan sebesar satu angka satuan, maka akan mengakibatkan Kinerja Karyawan (Y) meningkat dengan asumsi *Seiri* (X_1), *Seiso* (X_3), *Seiketsu* (X_4), dan *Shitsuke* (X_5) dianggap konstan.
4. B_3 = apabila *Seiso* (X_3) mengalami kenaikan sebesar satu angka satuan, maka akan mengakibatkan Kinerja Karyawan (Y) meningkat dengan asumsi *Seiri* (X_1), *Seiton* (X_2), *Seiketsu* (X_4), dan *Shitsuke* (X_5) dianggap konstan.
5. B_4 = apabila *Seiketsu* (X_4) mengalami kenaikan sebesar satu angka satuan, maka akan mengakibatkan Kinerja Karyawan (Y) meningkat dengan asumsi *Seiri* (X_1), *Seiton* (X_2), *Seiso* (X_3), dan *Shitsuke* (X_5) dianggap konstan.
6. B_5 = apabila *Shitsuke* (X_5) mengalami kenaikan sebesar satu angka satuan, maka akan mengakibatkan Kinerja Karyawan (Y) meningkat dengan asumsi *Seiri* (X_1), *Seiton* (X_2), *Seiso* (X_3), dan *Seiketsu* (X_4) dianggap konstan.

Analisis Uji t variabel *Seiri* (X_1) diperoleh hasil nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *Seiri* (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Analisis Uji t variabel *Seiton* (X_2) diperoleh hasil nilai t_{hitung} lebih kecil dari nilai t_{tabel} maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *Seiton* (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Analisis Uji t variabel *Seiso* (X_3) diperoleh hasil nilai t_{hitung} lebih kecil dari nilai t_{tabel} maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *Seiso* (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Analisi Uji t variabel *Seiketsu* (X_4) diperoleh hasil nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara *Seiketsu* (X_4) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Analisis Uji t variabel *Shitsuke* (X_5) diperoleh hasil nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara *Shitsuke* (X_5) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan analisis uji F diperoleh hasil F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} membuktikan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Ini berarti secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara *Seiri* (X_1), *Seiton* (X_2), *Seiso* (X_3), *Seiketsu* (X_4), dan *Shitsuke* (X_5) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Kantor Pertanahan Kabupaten Wonogiri (Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional).

Dengan menggunakan program SPSS, R^2 bahwa 75,3% variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) yang dijelaskan oleh variabel *Seiri* (X_1), *Seiton* (X_2), *Seiso* (X_3), *Seiketsu* (X_4), dan *Shitsuke* (X_5), sedangkan 24,7% dipeengaruhi oleh variabel lain diluar variabel-variabel yang diobservasi pada penelitian ini, misalnya *Salary*, Keadilan Prosedural, dan lain-lain.

Untuk hipotesis *Seiri* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pertanahan Kabupaten Wonogiri (Agraria dan Tata Ruang / Badan Pertanahan Nasional).

Untuk hipotesis *Seiton* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pertanahan Kabupaten Wonogiri (Agraria dan Tata Ruang / Badan Pertanahan Nasional).

Untuk hipotesis *Seiso* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pertanahan Kabupaten Wonogiri (Agraria dan Tata Ruang / Badan Pertanahan Nasional).

Untuk hipotesis *Seiketsu* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pertanahan Kabupaten Wonogiri (Agraria dan Tata Ruang / Badan Pertanahan Nasional).

Untuk hipotesis *Shitsuke* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pertanahan Kabupaten Wonogiri (Agraria dan Tata Ruang / Badan Pertanahan Nasional). Maka Hipotesis yang pertama (H_1) tidak terbukti kebenarannya.

Untuk hipotesis kedua *Seiri*, *Seiton*, *Seiso*, *Seiketsu*, dan *Shitsuke* secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pertanahan Kabupaten Wonogiri (Agraria dan Tata Ruang / Badan Pertanahan Nasional). Maka H_2 terbukti kebenarannya.

Hipotesis yang ketiga faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pertanahan Kabupaten Wonogiri (Agraria dan Tata Ruang / Badan Pertanahan Nasional) adalah *Shitsuke*. Maka H_3 terbukti kebenarannya.

4. KESIMPULAN

Dari pengujian yang saya lakukan maka dapat disimpulkan bahwa :

Seiri secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan Karyawan Kantor Pertanahan Kabupaten Wonogiri (Agraria dan Tata Ruang / Badan Pertanahan Nasional).

Seiton secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan Karyawan Kantor Pertanahan Kabupaten Wonogiri (Agraria dan Tata Ruang / Badan Pertanahan Nasional).

Seiso secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pertanahan Kabupaten Wonogiri (Agraria dan Tata Ruang / Badan Pertanahan Nasional).

Seiketsu secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan Karyawan Kantor Pertanahan Kabupaten Wonogiri (Agraria dan Tata Ruang / Badan Pertanahan Nasional).

Shitsuke secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan Karyawan Kantor Pertanahan Kabupaten Wonogiri (Agraria dan Tata Ruang / Badan Pertanahan Nasional).

Hipotesis yang pertama (H_1) tidak terbukti kebenarannya.

Seiri, *Seiton*, *Seiso*, *Seiketsu*, dan *Shitsuke* secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pertanahan Kabupaten Wonogiri (Agraria dan Tata Ruang / Badan Pertanahan Nasional). Maka H_2 terbukti kebenarannya.

Faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pertanahan Kabupaten Wonogiri (Agraria dan Tata Ruang / Badan Pertanahan Nasional) adalah *Shitsuke*. Maka H_3 terbukti kebenarannya.

Dari kesimpulan yang penulis simpulkan maka penulis memberikan saran :

Sebaiknya *Seiri* ditingkatkan lagi agar pemilahan berkas berkas yang masih bisa dipakai dapat dimanfaatkan dengan baik.

Seiton diharapkan menambah rak tempat berkas atau data guna menyimpan berkas tertata dengan rapi.

Seiso sebaiknya menambah alat kebersihan yang ada di ruang kerja sehingga karyawan dapat membersihkan kotoran atau sampah pada ruang kerja agar kerja menjadi nyaman.

Sebaiknya *Seiketsu* ditingkatkan karena setiap karyawan wajib menjaga kondusifitas Kantor Pertanahan Kabupaten Wonogiri (Agraria dan Tata Ruang / Badan Pertanahan Nasional).

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 1997. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.

Andi Artono, 2010 Jurnal Ilmiah Berkala Universitas Kadiri, Edisi Oktober 2009 – Januari 2010

Djarwanto & Su Muhamad Herman Indrajaya dkk, 2016 Pengaruh Budaya

Djoko, Widagdho. 2004. Ilmu Budaya Dasar. Jakarta : PT. Bumi Aksara

Hardjosoedarmo (2001 : 147) Definisi budaya *Kaizen*

<http://repository.unpas.ac.id/>

Imam Ghozali, 2009. *Ekonometrika. Teori, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17*. Semarang: Penerbit BPUNDIP *Kaizen terhadap Kinerja Karyawan dengan Self Efficacy sebagai variabel Moderating (Study in PT. Djarum unit SKT Kradenan Kudus) Journal Of*

Maasaki Imai, (1992). Budaya kerja *Kaizen*

Management, Volume 2 No.2 Maret 2016 bagyo, Pangestu. 1997. *Statistik Induktif*. Yogyakarta: BPF

Muhamad Herman Indrajaya dkk, 2016 Pengaruh Budaya *Kaizen* terhadap Kinerja Karyawan dengan *Self Efficacy* sebagai variabel Moderating (Study in PT. Djarum unit SKT Kradenan Kudus).

M. Ikhwan Maulana Haeruddin. 2012. Pengaruh Budaya Kerja *Kaizen* terhadap Kinerja Karyawan PT. Gistex Garmen Indonesia. Bandung: Journal Of Management, Vol 2 No.3

Osada, Takashi. 2002. Sikap Kerja 5S Seiri Manajemen Operasi. PPM. Jakarta.

_____, 2004. Indikator *Seiri, Seiso, Seiton, Seiketsu, dan Shitsuke*

Prasetya (2002: 54). *Budaya Kerja Kaizen*

Riduwan, 2004. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*, Cetakan Pertama. Bandung: Alfabeta

_____, 2005. *Metode pengambilan sampel*, Cetakan Pertama. Bandung: Alfabeta

Robbins, (2016:206) Indikator Kinerja Karyawan

Sudjana, 1991. *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi Bagi Para Peneliti*. Bandung: Transito

_____, 2009. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*.
Bandung:

Alfabeta