



Analisis Budaya Kaizen Terhadap Kinerja Bongkar Muat Kapal Di Perusahaan Pelayaran PT. Tanto Intim Line Pelayaran Nusantara

Rr. Retno Sawitri Wulandari¹⁾, Suhartini²⁾, Meilinasari Nurhasanah Hutagaol³⁾

Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran, Jl. Marunda Makmur No. 1 Cilincing, Jakarta Utara. Jakarta 14150

disubmit pada : 03/10/23

diterima pada : 20/10/23

Abstrak

The low performance of PT. Tanto Line Pelayaran Nusantara employees is reflected in the quantity and quality of the work that is not in line with the company's target. For that, the research team aims to use this research to analyze the organizational culture that is more focused on the culture of kaizen against the performance of handling ship loads at the shipping company PT. Tanto Line Pelayaran Nusantara. As for the research method used by the research team, it is a quantitative descriptive method. The population number and sample number are 30 respondents, and the sampling technique is saturation. The results of research and discussion have shown that the culture of kaizen has a positive and significant influence on the performance of handling ship loads at the shipping company PT. Tanto Line Pelayaran Nusantara

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Budaya Kaizen, Kinerja.

Abstrak

Rendahnya kinerja karyawan PT. Tanto Line Pelayaran Nusantara tercermin dari hasil kuantitas dan kualitas pekerjaan yang belum sesuai dengan target perusahaan. Untuk itu tim peneliti bertujuan mengangkat penelitian ini untuk menganalisis budaya organisasi yang lebih terarah pada budaya kaizen terhadap kinerja penanganan bongkar muat kapal di perusahaan pelayaran PT. Tanto Line Pelayaran Nusantara. Adapun metode penelitian yang digunakan tim peneliti adalah metode deskriptif kuantitatif. Jumlah populasi dan jumlah sampel adalah 30 responden, teknik pengambilan sampel adalah sampling jenuh. Hasil penelitian dan pembahasan diperoleh bahwa budaya kaizen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penanganan bongkar muat kapal di perusahaan pelayaran PT. Tanto Intim Line Pelayaran Nusantara.

Copyright © 2023, **METEOR STIP MARUNDA**, ISSN:1979-4746, eISSN :2685-4775

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Budaya Kaizen, Kinerja.

1. PENDAHULUAN

Tingkat persaingan yang semakin meningkat di era perkembangan, perusahaan harus mampu menciptakan sesuatu yang berbeda dari para pesaingnya, adanya perbedaan tersebut menjadikan suatu perusahaan harus memiliki

keunggulan yang lebih dibandingkan dengan perusahaan lainnya. Semua komponen bisnis harus bekerja keras untuk menciptakan sesuatu yang berbeda dan unggul. Satu hal yang membedakan satu perusahaan dengan perusahaan lainnya adalah adanya budaya organisasi. Peranan budaya organisasi ini

melekat pada diri karyawan sehingga menjadikan salah satu ciri khas dari suatu perusahaan.

Namun pada kenyatannya, sebuah organisasi memiliki banyak individu karyawan yang berbeda-beda, setiap karyawan membawa pola pikirnya sendiri di dalam perusahaan meskipun dengan kepribadian yang berbeda, sedangkan perusahaan juga memiliki sistem kinerja karyawan yang menuntut para karyawan untuk bisa mengikuti pola kinerja tersebut. Di sinilah peran Budaya Organisasi yang kuat dalam suatu perusahaan adalah untuk menyatukan atau mempersatukan karyawan untuk mencapai satu tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

Menurut penelitian Darsana (2013:41), budaya organisasi sangat berperan penting dan dipercaya untuk menetapkan praktik manajemennya. Budaya kaizen adalah budaya perusahaan jepang yang berarti penyempurnaan dan perbaikan berkelanjutan yang melibatkan seluruh anggota perusahaan dengan menciptakan cara berfikir yang tidak hanya berorientasi pada hasil tetapi pada proses dan sebuah system manajemen yang menunjang serta menghargai usaha karyawan demi penyempurnaan. Istilah ini juga mencakup pengertian perbaikan yang melibatkan semua orang baik manajer dan karyawan yang melibatkan biaya dalam jumlah yang tak seberapa. Kaizen diambil dari kata-kata dalam Bahasa Jepang Kai dan Zen, dimana Kai memiliki arti “perubahan” dan Zen berarti “baik” dan istilah populernya adalah Continual Improvement atau peningkatan berkesinambungan di semua area perusahaan bukan hanya mutu (Sugian, 2006 :136). Kaizen merupakan penerapan kualitas kerja yang menekankan pada tiga aspek utama, yaitu peningkatan kerja secara terus menerus, dapat diukur, dan dilaksanakan secara bertahap (Seng, 2007 : 96)

Kaizen dapat dimulai dengan menyadari bahwa setiap perusahaan mempunyai masalah. Kaizen memecahkan masalah dengan membentuk kebudayaan perusahaan dimana setiap orang dapat mengajukan masalahnya dengan bebas (Imai, 1998:18). 5 S merupakan metode yang terdiri dari beberapa tahap untuk mengatur

kondisi tempat kerja yang berdampak langsung terhadap peningkatan kualitas, efisiensi, mempercepat penyelesaian tugas sebelum jatuh tempo, mengurangi pemborosan, efektivitas, produktivitas, dan keselamatan kerja dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan menyenangkan.

Di wilayah DKI Jakarta salah satu perusahaan yang menerapkan budaya Kaizen adalah PT. Tanto Intim Line Pelayaran Nusantara atau yang lebih dikenal dengan PT.Tanto, perusahaan ini salah satunya bergerak di bidang jasa bongkar muat kapal laut.

PT. Tanto berdiri pada tahun 1971 di Jakarta dilengkapi sertifikat ISO 9001:2015 dan ISO 45001 : 2018. PT . Tanto memiliki cabang perusahaan di Sumatera, Kalimantan, Nusa Tenggara, Sulawesi, Maluku dan Papua. Jenis – jenis kapal yang di gunakan diantaranya adalah jenis kapal peti kemas yang terdiri dari tipe dry, motor rack dan flat rack. Hal inilah yang harus diselesaikan oleh karyawan bidang penanganan bongkar muat kapal dalam tugasnya untuk menurunkan semua barang- barang atau muatan ini ke atas kapal.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan lingkungan kerja yang nyaman dan bersih serta kemudahan akses alat dan perlengkapan ditempat kerja. Untuk itu diperlukan diterapkan Konsep Kaizen yaitu 5 S (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke) .

Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2009:69) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Fenomena permasalahan yang terjadi di PT. Tanto cabang Jakarta, tidak semua karyawan memiliki kinerja yang baik. Berikut dapat dijelaskan data kinerja karyawan bagian bongkar muat kapal berdasarkan hasil pencapaian target pada Tahun 2022.

Tabel 1. Data Kinerja Karyawan Bidang Bongkar
(sumber data : survey awal tim peneliti, 2023)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa tingkat kinerja karyawan berdasarkan hasil pencapaian target setiap bulannya berbeda-beda. Terlihat terdapat beberapa bulan tidak mencapai target yang di harapkan perusahaan yaitu bulan Januari (pencapaian target 87,09%), Februari (pencapaian target 82,14%), Maret (pencapaian target 90,32%), April (pencapaian target 80,00%), Mei (pencapaian target 67,74%), Juni (pencapaian target 86,67%), Juli (pencapaian target 93,54%), Agustus (pencapaian target 83,87%), September (pencapaian target 96,66%), November (pencapaian target 96,66%), dan Desember (pencapaian target 70,96%). Rendahnya kinerja karyawan tercermin dari kuantitas dan kualitas hasil kerja yang diselesaikan karyawan banyak yang belum sesuai dengan harapan perusahaan atau tidak sesuai dengan pencapaian target setiap bulan. Alasan – alasan logis tersebut menjadi dasar bagi tim peneliti untuk menganalisis Budaya Kaizen Terhadap Kinerja Penanganan Bongkar Muat Kapal Di Perusahaan Pelayaran PT. Tanto Intim Line Pelayaran Nusantara.

Masalah yang di angkat oleh tim peneliti didukung dengan teori - teori terdahulu yang relevan dapat membantu penelitian yang akan dilakukan menjadi lebih sistematis dan lebih baik dengan memperhatikan permasalahan dan hasil yang ditemukan sebelumnya. Berikut kajian penelitian terdahulu:

1. Sakti Brata Ismaya (2015), dengan judul penelitian “ Pengaruh Budaya Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Madu Pramuka”. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji t menyatakan adanya pengaruh signifikan dari variabel budaya kaizen terhadap kinerja karyawan.
2. Findi Ogi Lestari (2018), dengan judul penelitian “ Pengaruh Budaya Kaizen Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Lumajang. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial baik budaya kaizen dan kompensasi menunjukkan tidak adanya pengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan juga menunjukkan

budaya kaizen dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Bulan	Bongkar Muat Kapal (Ton)	Jum Hari / Bulan	Jum Hari Tidak Selesai	Pencapaian Target (%)
Jan	143.000	31	4	87,09
Feb	124.000	28	5	82,14
Mar	136.000	31	3	90,32
Apr	132.000	30	6	80,00
Mei	137.000	31	10	67,74
Juni	127.000	30	4	86,67
Juli	133.000	31	2	93,54
Agust	129.000	31	5	83,87
Sept	135.000	30	1	96,66
Okt	140.000	31	0	100,00
Nov	134.000	30	1	96,66
Des	142.000	31	9	70,96

3. Agus Aji Samekto, Soejanto (2014), dengan judul penelitian “ Peningkatan Kinerja Perusahaan Ekspedisi Muatan Kapal Laut Melalui Diversifikasi Usaha. Hasil penelitian melalui analisis secara menyeluruh yang meliputi proses perencanaan, intervensi, evaluasi dan refleksi maka diketahui bahwa agar PT. Andal Lautan Utama dapat memberikan pelayanan yang optimum maka perlu untuk mengintegrasikan layanannya dan menentukan keunggulan kompetitif perusahaan.

2. METODE

A. Metode Penelitian

Dalam menganalisis data, terhadap data yang diperoleh tim peneliti menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Metode penelitian deskriptif kuantitatif adalah suatu metode yang bertujuan untuk membuat gambar atau deskriptif tentang suatu keadaan secara objectif yang menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut serta penampilan dan hasilnya (Arikunto, 2006). Jenis penelitian ini digunakan untuk melihat gambaran dari fenomena, deskripsi kegiatan

yang dilakukan secara sistematis dan lebih menekankan pada data factual dari pada penyimpulan (Nursalam, 2013).

Dalam penelitian ini untuk mendapatkan data dan menemukan data, diperoleh dari dua jenis sumber data, yaitu :

a. Data Primer

Data Primer merupakan data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber utama menurut Sugiyono (2013:13). Adapun data primer dalam penelitian ini , diantaranya : kuesioner kepada responden yaitu karyawan perusahaan pelayaran PT. Tanto, bidang penanganan bongkar muat kapal .

b. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi atau perusahaan yang bukan pengolahnya menurut Sugiyono (2013:13). Pada penelitian ini, data diperoleh dari data tulisan yang dimiliki perusahaan pelayaran PT.Tanto baik berbentuk soft copy, hard copy ataupun dari website yang disediakan perusahaan pelayaran PT.Tanto

B. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data penelitian, tim peneliti menggunakan teknik pengumpulan data :

1. Kuesioner

Adalah alat yang paling umum digunakan untuk mengumpulkan data primer. Kuesioner yang digunakan bersifat tertutup artinya responden diharapkan menjawab semua pertanyaan yang ada dan tidak diberikan kesempatan untuk menjawab diluar jawaban yang disediakan.

2. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu pengumpulan data baik data primer dan sekunder sebagai dasar melakukan analisis dan pembahasannya.

C. Teknik Penentuan Sampel

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah penelitian (Ferdinand, 2006:223). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan

Perusahaan Pelayaran PT. Tanto, bidang penanganan bongkar muat sebanyak 30 responden.

Menurut Sugiyono (2008:122) sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi kurang dari 100, maka populasi digunakan sebagai sampel. Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 30 responden.

D. Teknik Analisis Data

Setelah data yang diperoleh di lapangan terkumpul sesuai dengan jumlah yang diinginkan, maka proses selanjutnya adalah menganalisis data.

Untuk mengubah data hasil kuesioner menjadi data kuantitatif maka dilakukan penskoran menggunakan skala ordinal dari likert sebagai berikut:

- a. Jawaban Sangat Setuju/Sangat Baik = Skor 5
- b. Jawaban Setuju/ Baik = Skor 4
- c. Jawaban Ragu-Ragu/Cukup Baik = Skor 3
- d. Jawaban Tidak Setuju/Kurang Baik = Skor 2
- e. Jawaban Sangat Tidak Setuju/Tidak Baik = Skor 1

Tim Peneliti menghitung dengan menggunakan aplikasi software Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 20, dalam hal ini tehnik pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. (Imam Ghozali, 2007:45). Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa valid itu mengukur apa yang hendak diukur (ketepatan). Sebelum data digunakan sebagai alat pengumpulan data maka uji coba dilakukan terlebih dahulu kepada responden yang diambil secara acak.

Adapun rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji korelasi Product

Moment, yang kemudian hasil r hitung dibandingkan dengan r tabel dengan taraf signifikansi 5%. Jika didapat r hitung $>$ r tabel maka data dikatakan valid, akan tetapi jika r hitung $<$ r tabel maka dikatakan bahwa data tersebut tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya atau reliable hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relative sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau konstan dari waktu ke waktu (Imam Ghozali, 2005:41). Pada penelitian ini mencari reliabilitas menggunakan teknik Alpha dari Crombach. Suatu variabel atau kosntruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $>$ 0,60. Jika r alpha $>$ r tabel maka instrumen dikatakan reliabel dan sebaliknya jika r alpha $<$ r tabel maka dikatakan instrumen tersebut tidak reliabel.

3. Analisis Regresi Linear Sederhana Analisis regresi linier sederhana adalah metode statistik yang berfungsi untuk menguji sejauh mana hubungan sebab akibat antara Variabel Faktor Penyebab (X) terhadap Variabel Akibatnya (Y). Faktor penyebab pada umumnya dilambangkan dengan X, sedangkan Variabel Akibat dilambangkan dengan Y.

Model persamaan regresi linier sederhana adalah seperti berikut ini:

$$Y = \alpha + bX + \varepsilon$$

Keterangan :

Y : Kinerja

α : Konstanta

b : Koefisien Regresi

X : Budaya Kaizen

ε : Epsilon (variabel lain yang tidak diteliti)

4. Koefisien Korelasi (R)

$$R = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r = Koefisien Korelasi

X = Tanggapan responden terhadap setiap pernyataan

Y = Total tanggapan responden terhadap seluruh pernyataan

n = Jumlah responden

5. Koefisien Determinasi (R²)

Selanjutnya untuk mengetahui besar perubahan variabel tak bebas (Y) dapat dipengaruhi oleh variabel bebas (X), maka dilakukan analisis koefisien determinasi (R²), yang dihitung dengan rumus :

$$R^2 = \frac{b \{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)\}}{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}$$

Keterangan :

R² = Koefisien Determinasi

b = Koefisien Regresi

X = Variabel Bebas

Y = Variabel terikat

6. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y), signifikan berarti pengaruh yang terjadi dapat berlaku untuk populasi. Adapun tingkat signifikan yang dipakai dalam penelitian ini adalah 5% = 0,05. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel.

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti secara parsial ada pengaruh antara variabel bebas dan terikat.

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti secara parsial tidak ada pengaruh antara variabel bebas dan terikat.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Profil Responden

Data-data yang di analisis adalah data yang diperoleh dari kuesioner yang di tujukan kepada responden karyawan perusahaan pelayaran PT. Tanto, bidang penanganan bongkar muat kapal . Analisis data di lakukan untuk menganalisis adalah pengaruh antara budaya kaizen terhadap kinerja penanganan bongkar muat kapal di perusahaan pelayaran PT.Tanto.

1. Identitas Responden

Berikut di jelaskan tentang karakteristik responden karyawan perusahaan pelayaran PT. Tanto , bidang penanganan bongkar muat kapal yang terdiri dari usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja.

a. Karakteristik Responden berdasarkan usia.

Tingkat usia responden PT. Tanto, bidang penanganan bongkar muat kapal, yaitu sebanyak 26,67 % karyawan berusia 21 - 30 tahun. Kemudian sebanyak 56,67 % karyawan berusia 31 - 40 tahun dan sebanyak 16,66 % karyawan berusia 41 - 50 tahun.

Dapat di lihat bahwa usia 31 - 40 tahun mendominasi sebanyak 17 responden, hal ini dapat di katakan bahwa responden karyawan perusahaan pelayaran PT. Tanto, bidang penanganan bongkar muat kapal berada pada usia yang produktif, memiliki fisik yang masih kuat.

b. Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin responden PT. Tanto, bidang penanganan bongkar muat kapal merupakan 100 % atau 30 karyawan berjenis kelamin laki - laki , dan tidak ada satupun karyawan yang berjenis kelamin perempuan.

Hal ini terkait dengan tugas pokok dan fungsi bidang penanganan bongkar muat kapal

membutuhkan fisik yang kuat dan sehat dikarenakan tanggung jawabnya yang membutuhkan fisik yang kuat dan sehat dikarenakan selalu berhubungan dengan alat-alat berat dan mesin-mesin pengangkut peti kemas muatan kapal.

c. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

Tingkat pendidikan responden PT. Tanto, bidang penanganan bongkar muat kapal yaitu sebesar 66,67 % lulusan SMA atau yang sederajat, kemudian sebanyak 13,33 % lulusan dari diploma III dan sebesar 20 % lulusan dari diploma IV atau Sarjana (S1).

d. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Masa kerja responden PT. Tanto, bidang penanganan bongkar muat kapal yaitu 0 - 5 Tahun sebesar 6,67 % , 6 - 10 Tahun sebesar 30,00 % , 11 - 15 Tahun sebesar 20,00 % dan masa kerja lebih dari 15 tahun sebesar 13 tahun.

B. Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen Uji Validitas digunakan untuk mengatur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. (Imam Ghazali, 2007 : 45).

Uji validitas digunakan untuk mengetahui validitas instrumen penelitian yang digunakan untuk memperoleh data tentang variabel budaya kaizen dan variabel kinerja pada PT. Tanto dengan menentukan koefisien korelasi dan masing-masing skor butir pernyataan/indikator terhadap total skor keseluruhan pertanyaan yang digunakan. Jika r_{hitung} lebih $>$ dari r_{tabel} , maka instrumen dikatakan valid. R_{tabel} product moment untuk $df : (N - 2) = 30 - 2 = 28$ untuk alpha 5% adalah 0,361.

Kuesioner yang diberikan kepada seluruh karyawan dibagi kedalam dua variabel yaitu:

variabel budaya kaizen dan variabel kinerja. Hasil dari analisis menggunakan program software Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 20 dan nilai r tabel :

Tabel 2. Hasil Analisis Validitas Kuesioner Variabel Budaya Kaizen

Pernyataan	Koefisien Korelasi (r hitung)	Nilai R tabel n = 30	Signifikan si	Kesimpulan
Item 1	0,468	0,361	0,005	Valid
Item 2	0,617	0,361	0,000	Valid
Item 3	0,775	0,361	0,000	Valid
Item 4	0,796	0,361	0,000	Valid
Item 5	0,585	0,361	0,000	Valid
Item 6	0,505	0,361	0,002	Valid
Item 7	0,476	0,361	0,004	Valid
Item 8	0,430	0,361	0,009	Valid
Item 9	0,553	0,361	0,001	Valid
Item 10	0,436	0,361	0,008	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS (2023)

dapat diketahui bahwa nilai r hitung masing-masing item pertanyaan lebih besar dari nilai r tabel 0,285 dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05. Tabel di atas menunjukkan bahwa butir pertanyaan/indikator variable budaya kaizen mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari r tabel. Pertanyaan yang memiliki validitas tertinggi adalah butir pada item pertanyaan 4 dengan koefisien korelasi 0,796 dan validitas terendah adalah pada butir pertanyaan 8 dengan koefisien korelasi 0,430. Sehingga dapat diambil kesimpulan untuk validitas indikator ini dari variabel budaya kaizen adalah telah memenuhi kesahan untuk dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya melebihi nilai korelasi 0,361 dan memiliki nilai positif pada setiap indikator pertanyaan, maka kuesioner yang dipakai dapat dilakukan analisis selanjutnya. Untuk melihat hasil uji validitas pada variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Hasil Analisis Validitas Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan	Koefisien Korelasi (r hitung)	Nilai R tabel n = 30	Signifika nsi	Kesimpul an
Item 1	0,551	0,361	0,001	Valid
Item 2	0,430	0,361	0,009	Valid
Item 3	0,597	0,361	0,000	Valid
Item 4	0,532	0,361	0,001	Valid
Item 5	0,657	0,361	0,000	Valid
Item 6	0,552	0,361	0,001	Valid
Item 7	0,525	0,361	0,001	Valid
Item 8	0,504	0,361	0,002	Valid
Item 9	0,404	0,361	0,013	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 2023

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai r hitung masing-masing item pertanyaan lebih besar dari nilai r tabel 0,361 dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05. Tabel di atas menunjukkan bahwa butir pertanyaan/indikator variable kinerja mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari r tabel. Pertanyaan yang memiliki validitas tertinggi adalah butir pada item pertanyaan 5 dengan koefisien korelasi 0,657 dan validitas terendah adalah pada butir pertanyaan 9 dengan koefisien korelasi 0,404. Sehingga dapat diambil kesimpulan untuk validitas indikator ini dari variabel kinerja adalah telah memenuhi kesahan untuk dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya melebihi nilai korelasi 0,361 dan memiliki nilai positif pada setiap indikator pertanyaan, maka kuesioner yang dipakai dapat dilakukan analisis selanjutnya.

2. Uji Realibilitas

Reliabel artinya dapat dipercaya juga dapat diandalkan. Pengukuran yang dinyatakan reliabel menurut Jonathan (2008:189) adalah apabila Jika $r\ \alpha > 0,6$ maka pertanyaan tersebut reliabel.

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan formula alpha cronbach's. Instrument tersebut dikatakan cukup handal apabila memiliki alfa lebih dari 0,60, dimana hasil ujinya disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Seluruh Variabel

Variabel	Butir Pertanyaan	Alpha Cronbach's	Batas Reliabel	Kesimpul an
Budaya Kaizen (X)	10	0,765	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	9	0,673	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS 2023

Berdasarkan tabel di atas Kuesioner dinyatakan reliabel jika nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,60. Hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel menunjukkan bahwa nilai koefisien reliabilitas dari variabel budaya kaizen (X) dan kinerja (Y) lebih besar dari 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tiap variabel dinyatakan reliabel, maka kuesioner responden dapat digunakan dalam penelitian.

C. Persamaan Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana berguna untuk mengetahui hubungan variabel budaya kaizen berpengaruh atau tidaknya terhadap variabel kinerja pada PT. Tanto bidang penanganan bongkar muat. Pada analisis regresi linear sederhana digunakan rumus:

$$Y = a + bX + \epsilon$$

Dimana:

Y = Variabel Kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Variabel Budaya Kaizen

ϵ = epsilon

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized		Standardize	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.196	4.441	.751	2.071	.048
Budaya Kaizen_X	.747	.124		6.026	.000

Sumber : Data Olahan 2023

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi linear sederhana pada perhitungan yang telah dilakukan berdasarkan tabel di atas adalah:

$$Y = 9.196 + 0.747 X + \epsilon$$

Koefisien b dinamakan koefisien arah regresi dan menyatakan perubahan rata-rata variabel Y untuk perubahan variabel X satu unit. Artinya setiap sekali budaya kaizen bertambah satu, maka variabel kinerja akan bertambah sebesar 0.747.

Adapun arti dari persamaan diatas adalah sebagai berikut:

1. Nilai $H_0 = 9.196$ menunjukkan bahwa jika variabel X (budaya kaizen) konstan atau 0 (nol) maka nilai kinerja karyawan sebesar 9,196.
2. Nilai $H_a = 0.747$ menunjukkan bahwa apabila nilai variabel budaya kaizen (X) naik sebesar satu satuan atau 1% maka variabel kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,747.

Dari analisis regresi sederhana di atas dapat diketahui bahwa nilai dari a adalah 9.196, nilai ini menunjukkan bahwa pada saat budaya kaizen (X) bernilai nol, maka kinerja (Y) bernilai 9,196. Sedangkan nilai dari b yaitu sebesar 0.724 menunjukkan bahwa ketika terjadi kenaikan budaya kaizen sebesar satu satuan atau 1%, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,747 satuan. Selain itu terlihat tanda positif (+) yang berarti adanya pengaruh yang positif antara budaya kaizen terhadap kinerja bongkar muat kapal di Perusahaan Pelayaran PT. Tanto.

D. Uji Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi sederhana disimbolkan dengan R yang merupakan ukuran keeratan hubungan variabel terikat dengan variabel bebas secara bersama-sama. Koefisien korelasi (R) digunakan untuk melihat kuat atau lemahnya pengaruh antara variabel budaya kaizen dengan variabel kinerja bongkar muat

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0	Tidak ada hubungan pengaruh
0,00 – 0,20	Pengaruh sangat lemah
0,21 – 0,40	Rendah
0,41 – 0,60	Sedang
0,61 – 0,80	Kuat
0,81 – 0,99	Sangat Kuat

kapal di Perusahaan Pelayaran PT. Tanto. Perhi

tungan R menggunakan metode product moment (pearson) dengan bantuan program software Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 20, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Analisis Korelasi (R)

Correlations

Sumber: Data Olahan 2023

Berdasarkan tabel SPSS di atas, maka diperoleh koefisien korelasi antara variabel budaya kaizen dan kinerja adalah sebesar 0,751 atau 75,1% dengan pengujian 0,05 level (1-tailed) interprestasinya adalah:

1. Besarnya nilai probabilitas (peluang) dalam SPSS diberi lambang sig (1- tailed) adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05. Jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara budaya kaizen dengan kinerja adalah diterima. Dengan demikian, maka terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara budaya kaizen dengan kinerja bongkar muat kapal di Perusahaan Pelayaran PT. Tanto .
2. Koefien korelasi variabel budaya kaizen dengan kinerja sebesar 0,751 atau sebesar 75,1% bertanda positif. Hal ini menunjukkan arah korelasinya positif. Angka ini mengandung arti bahwa keeratan hubungan antara budaya kaizen terhadap kinerja bongkar muat kapal di Perusahaan Pelayaran PT. Tanto berada pada kategori kuat.

Untuk dapat memberikan interprestasi keeratan hubungan tersebut, maka dapat dilihat data variable rank / koefisien berikut:

Tabel 7. Interpretasi Keeratan Hubungan Koefisien Korelasi

		Kinerja_Y	Budaya Kaizen_X
Pearson Correlation	Kinerja_Y	1.000	.751
	Budaya Kaizen_X	.751	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja_Y	.	.000
	Budaya Kaizen_X	.000	.
N	Kinerja_Y	30	30
	Budaya Kaizen_X	30	30

Sumber: J. Supranto, Statistik Teori Dan Aplikasi, 2012

E. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan angka yang menunjukkan seberapa besar perubahan variabel kinerja (Y) dapat dipengaruhi oleh variabel budaya kaizen (X). Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh semua variabel (independen) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependen) apabila R^2 semakin mendekati 1 menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, demikian pula sebaliknya apabila R^2 mendekati 0 menunjukkan semakin melemahnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan R Square pada program software Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 20. Dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.751 ^a	.565	.549	2.380	2.053

a. Predictors: (Constant), Budaya Kaizen_X

b. Dependent Variable: Kinerja_Y

Sumber: Data Olahan 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel bebas yaitu variabel budaya kaizen mempunyai hubungan dengan variabel terikat yaitu kinerja. Hal ini dapat dibuktikan melalui nilai koefisien determinasi R Square (R^2) menunjukkan hasil sebesar 0,565 atau 56,5%, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel independent (budaya kaizen) terhadap variabel dependent (kinerja) adalah 56,5% sedangkan 43,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar dari penelitian yang tidak diamati

F. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y), signifikan berarti pengaruh yang terjadi dapat berlaku untuk populasi. Adapun tingkat signifikan yang dipakai dalam penelitian ini adalah 5% = 0,05. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel.

Jika t hitung > t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti secara parsial ada pengaruh antara variabel bebas dan terikat.

Jika t hitung < t tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti secara parsial tidak ada pengaruh antara variabel bebas dan terikat.

Uji t adalah pengujian signifikan untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap variabel Y, Apakah pengaruh signifikan atau tidak. Untuk mengetahui hasilnya signifikan atau tidak, angka t-hitung akan dibandingkan dengan t-tabel. Dari uji hasil program software Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 20. dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 9. Hasil Uji T (Uji Parsial)

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.196	4.441		2.071	.048		
Budaya Kaizen_X	.747	.124	.751	6.026	.000	1.000	1.000

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa t- hitung variabel budaya kaizen (X) diperoleh sebesar 6.026 dengan signifikansi sebesar 0,000.

H_a dapat diterima jika t hitung lebih besar atau sama dengan t tabel dan H_0 diterima apabila t hitung lebih kecil dari t tabel. Berdasarkan tabel distribusi t- student dapat dilihat rumus sebagai berikut:

$$\alpha/2 = n-2$$

$$0,05/2 = 30-2$$

$$0,025 = 28$$

Dan pada distribusi t (t-tabel) hasilnya adalah: 2.048

Sementara untuk t-tabel diperoleh sebesar 2.048 maka dapat disimpulkan variabel budaya kaizen (X) nilai t-hitung > t-tabel ($6.026 > 2.048$) dan signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0.000 < 0.05$) maka H_0 ditolak dan H_a Diterima. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel budaya kaizen (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y). Dari hasil uji statistik tersebut dapat diketahui bahwa antara variabel budaya kaizen (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh budaya kaizen terhadap

kinerja Penanganan Bongkar Muat Kapal Di Perusahaan Pelayaran PT. Tanto dapat disimpulkan bahwa budaya kaizen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tanto. Besarnya kontribusi yang diberikan budaya kaizen terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi R² pengaruh dari dua variabel, yaitu sebesar 56,5% sedangkan 43,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak di bahas oleh tim peneliti, namun dapat di jadikan referensi untuk penelitian lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S Ruky, 2001, “Sistem Manajemen Kinerja. Panduan Praktis Untuk Merancang Dan Meraih Kinerja Prima”, Penerbit: PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Agusty Ferdinand. 2006. Metode Penelitian Manajemen : Pedoman Penelitian
- Andi Artono. 2010. Pengaruh Budaya Kerja Kaizen terhadap Kinerja Karyawan Koperasi SAE, Pujon. Malang: Jurnal Ilmiah Berkala Universitas Kadiri, Edisi Oktober 2009 – Januari 2010
- Anwar Prabu, Mangkunegara. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Arif, Ramdhani. 2011. Penilaian Kinerja. PT. Sarana Panca Karya Nusa Bandung
- Arikunto, Suharsimi, 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, edisi revisi VI, Cetakan ke 13, PT. Asdi Mahasatya, Jakarta.
- Bacal, Robert. 2002. “Performance Management” (Alih Bahasa: Dharma & Irawan), Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Djoko, Widagdho. 2004. Ilmu Budaya Dasar. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Edwin, B. Flipppo. 2002. Personel Management (Manajemen Personalia), Edisi VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta
- Farida Rahmanian. 2013. Impact of Kaizen Implementation on performance of Manufacturing Companies Staff. Iran : European Online Journal of Natural and Social Sciences 2013; ISSN 1805-3602
- Hadari, Nawawi. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. Yogyakarta : Gajah Mada University Press
- Hardjosoedarmo, S. 2001. Total Quality Management. Andi Offset. Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P., 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara
- Imai, Masaaki. 2008. The Power of Kaizen, Think. Yogyakarta Karen. 2014. Code of Conduct.
- www.pertamina.com/codeofconduct . 15 Februari 2023
- Lydia Wachuka Kariuki. 2013. Kaizen and Organizational Culture in Manufacturing Firms In Kenya International Journal of Operations&Production Management. Kenya: Vol. 28, No.6, pp. 518-539
- M. Ikhwan Maulana Haeruddin. 2012. Pengaruh Budaya Kerja Kaizen terhadap Kinerja Karyawan PT. Gistex Garmen Indonesia. Bandung: Journal Of Management, Vol 2 No.3
- Mohammad Ariful Hakim, Mochammad Al Musadieq dan Gunawan Eko Nurtjahjono. 2016. Pengaruh Budaya Kaizen terhadap Motivasi dan Kinerja (Studi pada Karyawan PT Semen Indonesia Tbk). Malang: Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 35 No. 1 Juni 2016
- Muhamad Herman Indrajaya, Aziz Fathoni, Maria Magdalena Minarsih. 2016. Pengaruh Budaya Kaizen terhadap Kinerja Karyawan dengan Self Efficacy sebagai variabel Moderating (Study in PT. Djarum unit SKT Kradenan Kudus). Semarang: Journal Of Management, Volume 2 No.2 Maret 2016

Nursalam. 2013. Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan : Pendekatan Praktis. Edisi 4. Jakarta : Salemba Medika

ISBN : 978-602-97491-51, Vol.3 No.1 14 Juli 2012

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

Retno Sawitri Wulandari.(2023). The Paragdim of Cadets of Motivation and Its Impact on Lecturers' Performance in Maritime Education. Journal of Innovation in Educational and Cultural Reasrch. Vol 4 No 2. Pp :208 - 287 .

Rr.Retno Sawitri Wulandari. (2023). Iklim Organisasi, Keadilan Organisasi ,Keterlibatan Kerja , Kepuasan Kerja Serta Komitmen Organisasional Pekerja di PT MCS Internasional. Edisi Pertama. Yogyakarta. Kepel Press. ISBN : 9786023565030.

Rony Jimantoro. 2016. Analisis Penerapan Budaya Kaizen pada PT Istana Mobil Surabaya Indah. Surabaya : AGORA Vol. 4 No. 2

Siswanto. 2011. Pengantar Manajemen. Jakarta : PT. Bumi Aksara

Sondang, P. Siagian. 2002. Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi, Jakarta : Penerbit Gunung Agung

Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Bisnis. Bandung : Alfabeta

Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2013. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung : Alfabeta

Suwondo, Chandra. 2012. Budaya Kaizen. Jakarta : PT. Bumi Aksara

Triguno, Prasetya. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara

Wellington, Patricia. 1998. Kaizen : Strategis for Customers Care. Interaksara. Batam

Wike Agustin, Usman Effendi dan Anggun Safarina. 2012. Pengaruh Budaya Kaizen dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Metode Structural Equation Modelling (SEM) Studi kasus PT. Sierad Produce. Surabaya: Jurnal Administrasi Bisnis.