

Pengaruh *Employee Engagement* Dan Budaya 5s (*Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke*) Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Raga Karya Diwangsa Di Tangerang Selatan

Alifia Fatimatuzzahra¹, Abdul Rahman Safiih²

¹Manajemen, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

²Manajemen, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

E-mail: alifiaaftz@gmail.com

E-mail : dosen02247@unpam.ac.id.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* dan budaya 5S terhadap produktivitas kerja Pada PT Raga Karya Diwangsa di Tangerang Selatan. Jenis penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan kausal asosiatif menggunakan kuesioner, peneliti menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, uji regresi linear sederhana, uji regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji hipotesis secara parsial (uji t dan uji f). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *employee engagement* berdampak secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan memperoleh persamaan regresi $Y = 3,265 + 0,894 (X1)$. Budaya 5S berdampak secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan memperoleh persamaan regresi $Y = 10,925 + 0,724 (X2)$. *Employee engagement* dan budaya 5S berdampak secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja dengan memperoleh $Y = 3,484 + 0,431 (X1) + 0,466 (X2) + e$. Hasil analisis regresi menunjukkan koefisien dari masing-masing variabel bertanda positif, artinya semakin baik *employee engagement* dan budaya 5S maka produktivitas kerja akan semakin meningkat. Hasil hipotesis diperoleh nilai f hitung $90,377 > f$ tabel 3,159 atau probabilitas $\text{sig} < ,001 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian hipotesis yang diajukan menetapkan terdapat dampak positif dan signifikan secara bersama-sama antara *employee engagement* dan budaya 5S terhadap produktivitas kerja pada PT Raga Karya Diwangsa di Tangerang Selatan.

Kata Kunci: *Employee Engagement, Budaya 5S (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke), Produktivitas Kerja*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of employee engagement and 5S culture on work productivity at PT Raga Karya Diwangsa in Tangerang Selatan. This study employed a quantitative method with causal associative approach. Data were collected through questionnaires and analyzed using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, including normality, multicollinearity, heteroscedasticity, and autocorrelation tests, as well as simple linear regression, multiple linear regression, correlation coefficient, coefficient of determination, and hypothesis tests (t-tests and f-tests). The results indicate that employee engagement has a positive and significant effect on work productivity, with the regression equation $Y = 3,265 + 0,894 (X1)$. The 5S culture also has positive and

significant effect on work productivity, with the regression equation $Y = 10,925 + 0,724 (X2)$. Furthermore, employee engagement and 5S culture simultaneously have a positive and significant effect on work productivity, with the regression equation $Y = 3,484 + 0,431 (X1) + 0,466 (X2) + e$. the positive regression equation coefficients indicate that improvements in employee engagement and 5S culture are associated with higher work productivity. The f-test result show that the calculated f-value of 90,377 > the critical f-value of 3,159, or a significance probability of $<0,001 < 0,05$. Therefore, H_0 is rejected and H_a is accepted. Thus, the proposed hypothesis confirms that there is a positive and significant combined effect of employee engagement and the 5S culture on work productivity at PT Raga Karya Diwangsa, South Tangerang.

Keywords: *Employee Engagement, 5S Culture (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke), Work Productivity*

1. PENDAHULUAN

Industri jasa olahraga di Indonesia terus berkembang seiring meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap gaya hidup sehat. Kondisi ini mendorong persaingan antar perusahaan yang semakin ketat, sehingga perusahaan dituntut untuk memberikan pelayanan profesional, berkualitas, dan mampu memenuhi kebutuhan pelanggan. Untuk menghadapi situasi tersebut pengelolaan dalam Manajemen dan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memegang peranan penting dalam memastikan operasional perusahaan berjalan efektif. Maka, Ketika *engaged* rendah, karyawan cenderung bekerja santai, kurang disiplin waktu, dan tidak fokus pada tanggung jawab. Karena, dalam perusahaan jasa kualitas layanan bukan hanya dipengaruhi oleh fasilitas, tapi bagaimana SDM di dalamnya bisa menjalankan tugas, berkomunikasi dengan pelanggan, dan berkoordinasi dengan tim internal.

Berdasarkan hasil pra-survey dimensi efisiensi pada variabel produktivitas kerja memiliki nilai rata-rata terendah sebesar 3,64, sementara dimensi efektivitas dan kualitas kerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,80. Temuan tersebut memberikan gambaran awal bahwa produktivitas kerja karyawan telah berjalan dengan baik, dengan ruang untuk terus meningkatkan efisiensi dalam pelaksanaan pekerjaan agar pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan lebih efektif dan efisien. Produktivitas kerja pada dasarnya disebabkan oleh beberapa faktor baik yang berasal dari individu atau organisasi. Salah satu faktor yang berperan penting adalah *employee engagement*, karena keterlibatan Karyawan dapat mendorong komitmen, semangat, dan tanggung jawab individu terhadap pekerjaannya.

Selanjutnya, berdasarkan hasil pra-survey dimensi kesiapan pada variabel *employee engagement*

memperoleh nilai rata-rata terendah sebesar 3,36, dibandingkan dengan dimensi kerelaan sebesar 4,00 dan kebanggaan sebesar 4,08. Temuan ini menunjukkan bahwa *employee engagement* karyawan berada pada kategori baik. Sejalan dengan proses transformasi perusahaan menuju system kerja yang lebih korporatif, kesiapan karyawan dalam beradaptasi terhadap perubahan dapat terus dikembangkan untuk mendukung efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Seiring dengan transformasi perusahaan menuju system kerja yang lebih korporatif, penguatan budaya kerja menjadi aspek yang tidak kalah penting dalam mendukung keberhasilan organisasi. Salah satu budaya kerja yang dapat diterapkan adalah budaya 5S (*Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke*). Yang berfokus pada pembentukan lingkungan kerja yang tertata, disiplin, dan berorientasi pada perbaikan berkelanjutan.

Lalu, berdasarkan hasil pra-survey menunjukkan bahwa dimensi *seiketsu* pada variabel budaya 5S memperoleh nilai rata-rata terendah sebesar 3,54, sedangkan dimensi *seiton* memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,24. Hasil pra-survey menunjukkan bahwa penerapan budaya 5S telah mendukung terciptanya lingkungan kerja yang tertata. Selanjutnya, konsistensi dalam mempertahankan standar kebersihan dan kerapian dapat terus ditingkatkan sebagai bagian dari penerapan prinsip *continuous improvement*.

2. LANDASAN TEORI

Menurut (Akbar dkk., 2021) Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam menghadapi persaingan global. Karena, kualitas, keterampilan, dan daya saing SDM sangat menentukan keberhasilan organisasi. SDM diperlukan sebagai suatu sistem formal dalam organisasi yang bertujuan mengelola dan

memanfaatkan bakat manusia secara optimal supaya tujuan organisasi maupun organisasional dapat tercapai. Sejalan dengan penjelasan di atas, menurut (Zain & Sofia, 2025) SDM adalah rancangan sistem-sistem formal pada sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan-tujuan organisasional. Pengelolaan SDM yang baik akan mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, sehingga Karyawan dapat melaksanakan tugas sesuai peran dan tanggung jawabnya. Kondisi tersebut menjadi salah satu faktor yang berkontribusi dalam peningkatan produktivitas kerja sebagai indikator keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut (Fadhli & Khusnia, 2021) produktivitas kerja karyawan merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan tingkat keterlibatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut (Uno dkk., 2024) produktivitas merupakan alat ukur sejauh mana sumber daya manusia dalam organisasi diberdayakan untuk mencapai tujuan. Berdasarkan uraian tersebut, produktivitas kerja menjadi salah satu faktor yang berperan dalam mendukung pencapaian organisasi.

Menurut (Dinillah & Sabil, 2022) *employee engagement* adalah bentuk keterikatan emosional dan pemikiran yang kuat dari seorang karyawan terhadap pekerjaan, organisasi, atasan, maupun rekan kerja. Keterikatan ini mendorong karyawan untuk meningkatkan *discretionary effort* dalam pekerjaannya. *Discretionary effort* yang dimaksud adalah kontribusi semaksimal mungkin untuk menuju hasil bisnis yang luar biasa. Berdasarkan uraian tersebut, tingkat *employee engagement* perlu dipahami sebagai salah satu indikator yang mencerminkan

keterlibatan dan komitmen karyawan terhadap pekerjaannya.

Menurut (Masrifan dkk., 2024) budaya 5S diartikan sebagai upaya peningkatan proses kerja yang dilakukan secara terus-menerus untuk menghasilkan mutu dan hasil produktivitas yang lebih baik. Budaya ini dikenal sebagai konsep (*continuous improvement*), berkesinambungan, yaitu perbaikan yang dilakukan secara berkesinambungan. Sejalan dengan penjelasan tersebut menurut (Ariskiya et al., 2024) perusahaan yang benar-benar memperhatikan Kualitas akan memiliki tingkat efektivitas yang lebih tinggi. Berdasarkan kedua uraian tersebut, penerapan budaya 5S menjadi salah satu aspek penting dalam mendukung terciptanya lingkungan kerja yang tertata, efektif, dan berorientasi pada peningkatan kualitas kerja.

3. METODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan kausal asosiatif, yang mana menurut (Sugiyono, 2023) “metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah digunakan.” Penelitian kausal asosiatif merupakan penelitian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh Hubungan antara dua variabel atau lebih yang bersifat sebab akibat. Tempat penelitian adalah lokasi dimana situasi sosial akan diteliti. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Raga Karya Diwangsa Tangerang Selatan. Waktu penelitian dilaksanakan selama 8 (delapan) bulan. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh peneliti tersebut.

(Sugiyono, 2023) mengemukakan bahwa teknik sampel adalah teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini sampel yang akan digunakan adalah metode teknik sampel jenuh. Menurut (Sugiyono, 2023) sampel jenuh adalah sampel yang apabila jumlahnya ditambahkan tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan memengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh. Teknik pengumpulan data yang dilakukan menggunakan data primer yaitu penyebaran kuesioner dan observasi, serta data sekunder yaitu studi kepustakaan dan internet (*online research*). Data yang diperoleh kemudian diolah menggunakan SPSS versi 27 yaitu, analisis regresi berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis secara simultan (uji f).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear sederhana bertujuan untuk mengukur 2 (dua) variabel sekaligus mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Dalam penelitian ini, analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara *Employee Engagement* (X1), Budaya 5S (X2), dan Produktivitas Kerja (Y). Output dari uji regresi linear sederhana peneliti lampirkan sebagai berikut:

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3.484	3.054		.259
	Employee Engagement	.431	.114	.387	<.001
	Budaya 5S	.466	.089	.538	<.001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Gambar 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil persamaan regresi yang diperoleh yaitu $Y = 3,484 + 0,431 X1 + 0,466 X2 + e$. dari persamaan di atas disimpulkan sebagai berikut: Nilai

konstanta yang diperoleh sebesar 3,484 maka dapat diartikan jika variabel *employee engagement* dan budaya 5S bernilai tetap (tidak mengalami perubahan) maka nilai konsistensi produktivitas kerja sebesar 3,484. Nilai *employee engagement* yang diperoleh sebesar 0,431 dapat diartikan jika *employee engagement* bertambah maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,431 dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai budaya 5S. Nilai budaya 5S yang diperoleh sebesar 0,466 dapat diartikan jika budaya 5S bertambah maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,466 dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai *employee engagement*.

Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi bertujuan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antara variabel independent terhadap variabel dependen secara parsial maupun simultan.

Correlations			
		Employee Engagement	Produktivitas Kerja
Employee Engagement	Pearson Correlation	1	.802**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	60	60
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	.802**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	60	60

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Gambar 2. Koefisien Korelasi Employee Engagement Terhadap Produktivitas Kerja

Nilai koefisien korelasi *employee engagement* sebesar 0,802 berdasarkan pedoman nilai interpretasi korelasi, nilai berada pada rentang 0,800–1,000 yang berarti variabel *employee engagement* dan produktivitas kerja memiliki tingkat hubungan korelasi yang **Sangat Kuat**.

Correlations			
		Budaya 5S	Produktivitas Kerja
Budaya 5S	Pearson Correlation	1	.836**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	60	60
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	.836**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Gambar 3. Koefisien Korelasi Budaya 5S terhadap Produktivitas Kerja

Nilai koefisien korelasi budaya 5S sebesar 0,836 berdasarkan pedoman nilai interpretasi korelasi, nilai pada rentang 0,800–1,000 yang berarti variabel budaya 5S dan produktivitas kerja memiliki tingkat Hubungan korelasi yang **Sangat Kuat**.

Model Summary ^a									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.836 ^a	.700	.694	3.13933	.700	135.117	1	58	<.001

a. Predictors: (Constant), Budaya 5S, Employee Engagement

Gambar 4. Koefisien Korelasi Secara Simultan

Hasil pengujian koefisien korelasi secara simultan diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,879. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya dampak *employee engagement* dan budaya 5S terhadap produktivitas kerja dengan nilai interval 0,800 – 1,000 memiliki hubungan yang positif yaitu tingkat hubungan yang **Sangat Kuat**.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat melalui nilai Adjust R Square seperti yang ditampilkan pada tabel berikut:

Model Summary ^a									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.802 ^a	.643	.637	3.42209	.643	104.522	1	58	<.001

a. Predictors: (Constant), Employee Engagement

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Gambar 5. Koefisien Determinasi Employee Engagement terhadap Produktivitas Kerja

Diketahui nilai Adjust R Square sebesar 0,637 maka disimpulkan bahwa kontribusi atau determinasi pengaruh variabel *employee engagement* terhadap variabel produktivitas kerja secara parsial sebesar 63,7%, sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Model Summary ^a									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.836 ^a	.700	.694	3.13933	.700	135.117	1	58	<.001

a. Predictors: (Constant), Budaya 5S

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Gambar 6. Koefisien Determinasi Budaya 5S terhadap Produktivitas Kerja

Diketahui nilai Adjust R Square sebesar 0,694 maka disimpulkan bahwa kontribusi atau determinasi pengaruh variabel budaya 5S terhadap variabel produktivitas kerja secara parsial sebesar 69,4%, sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Model Summary ^a									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.872 ^a	.760	.752	2.82933	.760	99.377	2	57	<.001

a. Predictors: (Constant), Budaya 5S, Employee Engagement

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Gambar 7. Koefisien Determinasi secara Simultan

Diketahui nilai Adjust R Square sebesar 0,752 maka disimpulkan bahwa kontribusi atau determinasi pengaruh variabel *employee engagement* dan budaya 5S terhadap variabel produktivitas kerja secara simultan sebesar 75,2%, sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Uji Hipotesis Secara Simultan (uji f)

Uji f dilakukan dengan membandingkan nilai f hitung dan nilai f tabel. Cara menentukan besarnya f tabel dengan ketentuan $df1 = k$ dan $df2 = (n-k-1)$, sehingga $df1 = (2)$ dan $df2 = (60-2-1) = 57$, sehingga nilai f tabel = 4,010. Lampiran hasil uji f peneliti lampirkan sebagai berikut:

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1446.959	2	723.480	90.377	<.001 ^b
	Residual	456.291	57	8.005		
	Total	1903.250	59			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Budaya 5S, Employee Engagement

Gambar 8. 1 Uji Hipotesis (Uji f)

Model regresi dinyatakan FIT apabila nilai Sig. < 0,05. Diketahui nilai Sig. sebesar f tabel 4,010 dengan menggunakan batas signifikan 0,05, sehingga diperoleh nilai signifikansi sebesar < 0,05. Ini bisa diartikan bahwa variabel *employee engagement* dan budaya 5S mempunyai dampak yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

5. KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh secara parsial *Employee Engagement* terhadap Produktivitas Kerja pada PT Raga Karya Diwangsa di Tangerang Selatan.
2. Terdapat pengaruh secara parsial Budaya 5S terhadap Produktivitas Kerja pada PT Raga Karya Diwangsa di Tangerang Selatan.
3. Terdapat pengaruh secara simultan *Employee Engagement* dan Budaya 5S terhadap Produktivitas Kerja pada PT Raga Karya Diwangsa di Tangerang Selatan

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih banyak kepada dosen Pembimbing atas bimbingan dan arahan yang telah diberikan selama proses penelitian.

Penulis juga menyampaikan terima kasih kepada PT Raga Karya Diwangsa atas kesempatan yang diberikan dalam pelaksanaan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, M. F., Prasada, D., Safiih, A. R., & Nuryani, Y. (2021). *Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Ariskiyya, S., Abadiyah, R., Andriani, D., & Sumartik. (2024). Pengaruh Budaya Kerja Kaizen, Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (PT. Jatim Autocomp Indonesia). *Competence : Journal of Management Studies*, 18(1), 36.

Dinillah, H., & Sabil, R. A. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Employee Engagement, dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Bank ABC*.

Fadhli, K., & Khusnia, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Produktivitas Kerja)* (Guepedia, Ed.). Guepedia.

Masrifan, M., Alfin, R., & Huda, S. (2024). PENGARUH BUDAYA KERJA DAN BUDAYA KAIZEN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT.YMPI (PASURUAN). *JIRK (Journal of Innovation Research and Knowledge)*, 4(2).

Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (M. Dr. Ir. Sutopo. S.Pd, Ed.; 2nd ed.). ALFABETA cv.

Uno, A. I., Upe, R., & Firdaus, A. (2024). PENGARUH PENERAPAN E-KINERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI LPP TVRI STASIUN GORONTALO. *JURNAL ILMIAH EKONOMI MANAJEMEN DAN BISNIS*, 2(3), 161–168.
<https://jurnal.stieganesha.ac.id/index.php/ekmabis>

Zain, E. M., & Sofia, S. (2025).
*MANAJEMEN SUMBER DAYA
MANUSIA.*