

Pengaruh Continues 5S Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Marugo Rubber Indonesia

The Influence of Continuous 5S and Work Discipline on Employee Performance at PT Marugo Rubber Indonesia

Moh.Saefudin^a, Suroso^d, Dwi Epty Hidayaty^c

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Buana
Perjuangan Karawang^{a,b,c}

^amn22.moh.saefudin@mhs.ubpkarawang.ac.id, ^bsuroso@ubpkarawang.ac.id

^cdwi.epty@ubplarawang.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of continues 5s and work discipline on employee performance at PT Marugo Rubber Indonesia. The study uses a quantitative approach with a survey method by distributing questionnaires to 60 production division employees, who were selected as the research sample through a saturated sampling technique. The data analysis technique used is multiple linear regression with the assistance of SPSS software. The results indicate that partially continues 5s has effect on employee performance, while work discipline partially affects employee performance. Simultaneously, continues 5s and work discipline have significant effect on employee performance. Continues 5s and Work discipline are important factors influencing the performance of production division employees. Increasing continues 5s can encourage more optimal performance, while increasing high work discipline can increase employee performance. This study provides a practical contribution to PT Marugo Rubber Indonesia as a basis for consideration in improving employee performance, as well as reference material for further research by presenting empirical results regarding the influence of continues 5s and work discipline on employee performance.

Keywords: Continues 5s, Work Discipline, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *continues 5s* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Marugo Rubber Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui kuesioner kepada 60 karyawan divisi produksi yang dijadikan sampel penelitian menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial *continues 5s* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan *continues 5s* dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. *Continues 5s* dan Disiplin kerja menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Peningkatan *continues 5s* dapat mendorong kinerja yang lebih optimal, sedangkan peningkatan disiplin kerja yang tinggi dapat menaikkan kinerja karyawan. Penelitian ini memberikan kontribusi praktis bagi PT Marugo Rubber Indonesia sebagai dasar pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan, serta sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya dengan menyajikan hasil empiris mengenai pengaruh *continues 5s* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Continues 5s, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang kompeten sebagai unsur utama dalam mencapai tujuan organisasi (Fansuri, 2021). Keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia dalam mengelola dan memanfaatkan sumber daya nonmanusia secara optimal (Ngabalin & Cahyono, 2022). Sumber daya manusia yang berkualitas berperan penting dalam memaksimalkan penggunaan modal, peralatan, dan material sehingga meningkatkan hasil perusahaan

(Piri et al., 2022).

Industri manufaktur merupakan salah satu sektor yang sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan tangguh karena dituntut menjaga efisiensi dan ketepatan waktu produksi untuk memenuhi permintaan pasar. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS, 2023), industri manufaktur berkontribusi sekitar 18% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) nasional, sehingga menjadi salah satu penggerak utama pertumbuhan ekonomi Indonesia.

PT Marugo Rubber Indonesia merupakan perusahaan penanaman modal asing (PMA) asal Jepang yang bergerak di sektor manufaktur komponen otomotif berbahan dasar karet. Perusahaan ini berlokasi di Kawasan Industri KIIC Karawang dan memproduksi berbagai komponen otomotif, seperti vibration control parts, selang, dan komponen plastik dengan standar teknologi Jepang.

5s dikenal sebagai (seiri,seiton,seiso,seiketsu dan shitsuke),Kristianto Jahja menyatakan dalam bahas Indonesia yaitu sebagai 5R, ringkas,rapi,bersih,rawat dan rajin,(Ikhwatun Khasanah, 2022).

5

PT Marugo
Rubber
Indonesia

JADWAL PATROL 5S PRODUKSI 2

Safety First

NO.	ITEM	Jan-25				Feb-25				Mar-25				Apr-25					Mei-25				Jun-25						
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	V	I	II	III	IV	I	II	III	IV			
1	Patrol 5S	●	22	●	6	●	21	○	○	●			9	○	23	○		●	○	○	○	○							
2	Patrol Abnormality	●	22	●	6	●	21	○	○	●			9	○	23	○		●	○	○	○	○	○						
	Jumlah Aktivitas	1	2		1	1	0		0		1			0		0		1		0		0		0					

NO.	ITEM	Jul-25					Aug-25					Sep-25					Okt-25					Nov-25					Des-25								
		I	II	III	IV	V	I	II	III	IV	V	I	II	III	IV	V	I	II	III	IV	V	I	II	III	IV	V	I	II	III	IV	V				
1	Patrol 5S	●		○			●		○		●		○			●		○			○		○			○		○							
2	Patrol Abnormality	●		○		○	●		○		●		○		○	●		○			○		○			○		○							
	Jumlah Aktivitas	1		0		0	1		2		1		2			1		2			○		○			○		○							

(komitmen untuk dilakukan sesuai jadwal, geser jika bentrok shift)
Setiap hari rabu
Note : 1. Patrol wajib diikuti oleh Leader

Plan

Actual

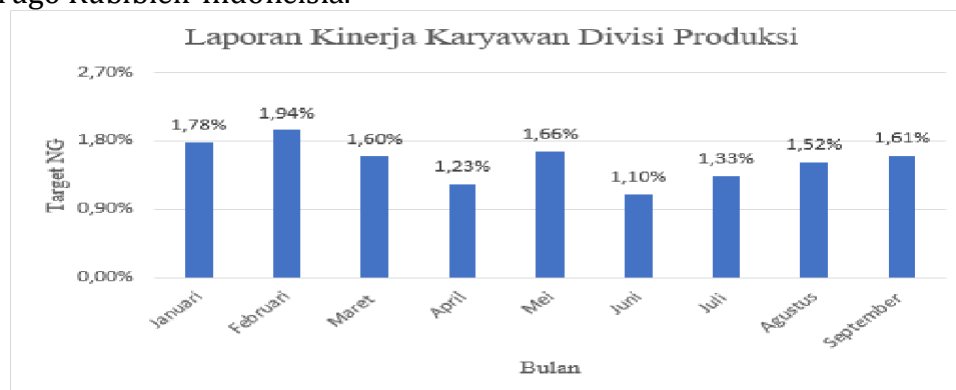
Data pada table menunjukan jadwal pelaksanaan patrol 5s dari bulan januari – September 2025 di area produksi, setiap bulan di lakukan patrol 5s minimal 1-2 kali dengan tujuan untuk memeriksa *continues* 5s di area kerja.

Berdasarkan data jadwal pemeriksaan yang ditampilkan, frekuensi kegiatan pengecekan sepanjang tahun menunjukkan variasi antarbulan. Pada Januari pengecekan dilakukan dua kali, yaitu pada minggu I dan III, sedangkan Februari hanya dilakukan pada minggu I dan Maret pada minggu III. Pada April dan Juni tidak terdapat kegiatan pengecekan, sementara pada Juli kegiatan kembali dilakukan pada minggu I. Intensitas pengecekan meningkat pada Agustus dan September dengan pelaksanaan dua kali, yaitu pada minggu II dan IV. Variasi ini menunjukkan bahwa kegiatan pengecekan belum berjalan secara rutin setiap bulan dan masih disesuaikan dengan kebutuhan serta kondisi di lapangan.

Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang memengaruhi keberhasilan perusahaan karena mencerminkan perbandingan antara hasil kerja dan standar yang ditetapkan, serta kemampuan dan keterampilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Amelliya et al., 2024; Fadillah et al., 2024). Oleh karena itu, kinerja karyawan perlu dipertahankan dan ditingkatkan melalui pemahaman terhadap berbagai faktor yang memengaruhinya (Wardoyo & Swasono, 2022).

Hasil penelitian Alfa T., Pancasila, I., dan Sakarina, S. (2024) menunjukkan bahwa secara parsial *continuous* 5S berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil berbeda ditunjukkan oleh penelitian Sofiyanurriyanti (2022) yang menyatakan bahwa secara parsial *continuous* 5S tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.BLElrikut

melupakan laporan kinerja karyawan divisi produksi bulan Januari- oktober 2025 PT Marugo Rubber Indonesia.



Gambar 1 1 Grafik kinerja karyawan divisi produksi Januari-Oktober 2025 sumber data Produksi PT.Marugo Rubber Indonesia 2025

Berdasarkan target tingkat Not Good (NG) sebesar 2,7% dan data kinerja produksi Januari–September, persentase NG menunjukkan pola fluktuatif. Pada Januari–Februari, NG berada pada kisaran 1,78%–1,94%, kemudian mengalami perbaikan pada Maret–Juni dengan tren penurunan yang menunjukkan stabilitas proses produksi. Pada Juli–September, NG kembali meningkat ke kisaran 1,33%–1,61%, namun tetap berada di bawah target perusahaan. Secara keseluruhan, meskipun terjadi fluktuasi, tingkat NG masih memenuhi standar, namun evaluasi dan perbaikan berkelanjutan tetap diperlukan untuk menjaga konsistensi kualitas produksi.

Selain laporan kinerja karyawan divisi produksi, berikut merupakan tabel 1 rekapitulasi absensi karyawan divisi produksi bulan Januari-oktober 2025 PT Marugo Rubber Indonesia.

Tabel 1 Data absensi kinerja divisi produksi Januari-Oktober 2025 sumber data Produksi PT.Marugo Rubber Indonesia

karyawan	Bulan	Sakit	Ijin	Alpa	Terlambat	Presentase
60	Januari	21	4	-	-	41,6 %
	Februari	11	10	2	-	38,3%
	Maret	12	4	-	2	30,0%
	April	22	4	-	2	46,6%
	Mei	15	5	2	-	36,6%
	Juni	15	6	1	-	36,6%
	Juli	11	7	-	-	30%
	Agustus	6	5	-	-	18,3%
	September	19	5	-	1	41,6%
	Oktober	8	8	-	-	23,3%

Berdasarkan data absensi, tingkat kehadiran karyawan mengalami fluktuasi setiap bulan dengan persentase ketidakhadiran antara 18,3% hingga 46,6%. Ketidakhadiran tertinggi terjadi pada April sebesar 46,6% dan terendah pada Agustus sebesar 18,3%. Ketidakhadiran umumnya disebabkan oleh sakit dan izin, meskipun masih terdapat karyawan yang tercatat alpa dan terlambat. Kondisi ini menunjukkan adanya tantangan dalam menjaga konsistensi kehadiran, padahal kehadiran yang optimal mencerminkan tanggung jawab kerja dan berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan (Nasution & Fauzi, 2024).

Penelitian Reynaldi Abdullah (2024) menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil berbeda ditemukan oleh Sofiyannurriyanti (2022) yang menyatakan bahwa secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya, penelitian Nida Sulthan Firdaus (2021) menyimpulkan bahwa secara simultan *continuous* 5S dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, penelitian Betti, Ida Rohma (2023) menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan penerapan 5S tidak berpengaruh, meskipun secara simultan *continuous* 5S dan disiplin kerja tetap berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, diperlukan penelitian lebih mendalam mengenai hubungan *continuous* 5S dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini mengangkat judul “Pengaruh *Continuous* 5S dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Marugo Rubber Indonesia.”

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *Continues* 5s terhadap kinerja karyawan pada PT Marugo Rubber Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pada PT Marugo Rubber Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Continues* 5s dan disiplin kerja terhadap kinerja pada PT Marugo Rubber Indonesia.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Seluruh aspek yang berkaitan dengan tenaga kerja perlu diatur dan dipertanggungjawabkan dengan baik karena karyawan merupakan aset perusahaan yang harus dipelihara serta dipenuhi hak-haknya, sehingga manajemen sumber daya manusia yang efektif dapat mengelola seluruh urusan karyawan secara optimal (Suherman & Siska, 2025). Manajemen sumber daya manusia juga berperan penting dalam menjaga organisasi agar tetap berjalan sesuai tujuan yang telah ditetapkan (Sabrina, 2021). Menurut Armstrong (2006) dalam Prahendratno et al. (2023), manajemen sumber daya manusia merupakan pendekatan strategis dalam mengelola modal manusia, baik individu maupun kelompok, guna mendukung pencapaian sasaran organisasi atau perusahaan.

Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi merupakan bidang kajian akademik yang mempelajari perilaku individu dan kelompok dalam organisasi dengan pendekatan berbagai disiplin ilmu, seperti ekonomi, sosiologi, dan psikologi, serta berkaitan erat dengan manajemen sumber daya manusia dan psikologi industri dan organisasi (Syah, 2019). Ruang lingkupnya mencakup pemahaman dan pengelolaan perilaku individu agar bekerja secara efektif, serta mengkaji hubungan perilaku individu, kelompok, dan struktur organisasi terhadap kinerja dan produktivitas kerja (Gani et al., 2020; Ikhwan, 2024).

***Continues* 5s**

5s dikenal sebagai (seiri, seiton, seiso, seiketsu dan shitsuke), Kristianto Jahja menyatakan dalam bahas Indonesia yaitu sebagai 5R, ringkas, rapi, bersih, rawat dan

rajin, (Ikhwatun Khasanah, 2022). Perusahaan menerapkan strategi manajemen yang baru tersebut diawali dengan kebijakan melakukan penerapan 5s terhadap area kerja. Menurut (Saidah & Tinik Sugianti, 2024) Kata "5S" asalnya dari budaya kerja yang diimplementasikan oleh perusahaan Jepang, yang mulai terkenal di seluruh dunia sebagai konsep kaizen, yang merupakan proses peningkatan terus menerus (Bekti & Cahyadi, 2024). Budaya kerja Jepang telah menerapkan metode 5S (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, dan Shitsuke) untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi di tempat kerja. Metode ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang bersih dan teratur, yang diharapkan meningkatkan kinerja karyawan (Huda, 2022).

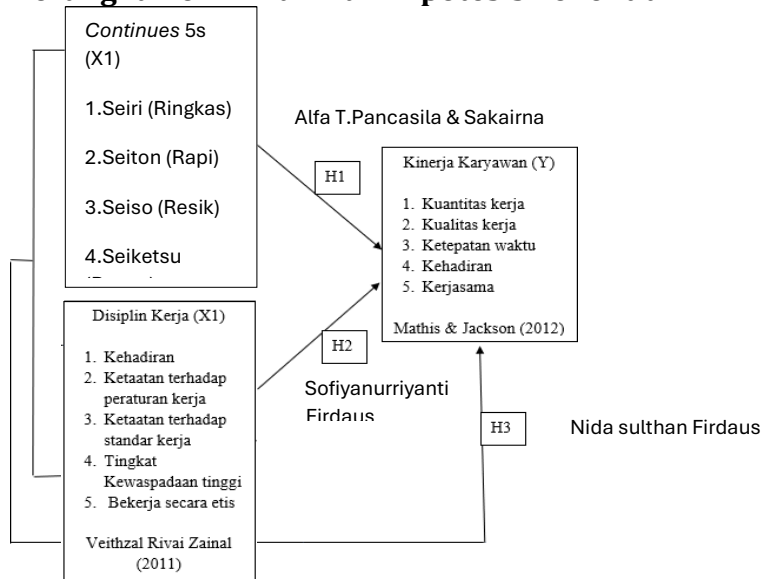
Disiplin Kerja

Penerapan disiplin kerja dalam perusahaan sangat penting karena mengatur kepatuhan karyawan terhadap peraturan sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien serta mencegah pemborosan waktu dan tenaga (Mangundjaya et al., 2023). Disiplin kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja, karena tingkat disiplin yang tinggi mendorong peningkatan kinerja individu (Huselin et al., 2025). Selain itu, disiplin kerja merupakan faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi; semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai, semakin besar peluang organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Hasanudin & Santiko, 2023). Menurut Rivai Zainal (2011) dalam Sipayung dan Sihombing (2022), indikator disiplin kerja meliputi kehadiran, ketaatan terhadap peraturan dan standar kerja, tingkat kewaspadaan yang tinggi, serta perilaku kerja yang etis.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja nyata yang dicapai seseorang, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan standar dan tanggung jawab yang ditetapkan organisasi (Telaumbanua et al., 2024). Penilaian kinerja menjadi kegiatan penting karena informasi yang dihasilkan dapat digunakan sebagai dasar perbaikan organisasi (Budianto & Mochklas, 2020). Kinerja karyawan juga diartikan sebagai hasil kerja individu dalam melaksanakan tugas sesuai peran dan kewenangan yang diberikan organisasi (Mangkunegara, 2011 dalam Aditya et al., 2023). Menurut Mathis dan Jackson (2012) dalam Sosang et al. (2024), indikator kinerja karyawan meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran, dan kerja sama.

Kerangka Pemikiran Dan Hipotesis Penelitian



HIPOTESIS

1. Diduga terdapat pengaruh antara *continues 5s* terhadap kinerja karyawan pada PT Marugo Rubblelr Indonesia
2. Diduga terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Marugo Rubblelr Indonesia
3. Diduga terdapat pengaruh antara *continues 5s* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Marugo Rubblelr Indonesia

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk menganalisis pengaruh *continuous 5S* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui pendekatan numerik dan statistik (Waruwu et al., 2025). Populasi penelitian adalah seluruh karyawan bagian produksi PT Marugo Rubber Indonesia yang berjumlah 60 orang, dan seluruh populasi dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh (total sampling) karena jumlah populasi relatif kecil (Amin et al., 2023; Nurfahrani & Armaniah, 2023).

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan dokumentasi. Kuesioner digunakan untuk memperoleh data primer terkait *continuous 5S*, disiplin kerja, dan kinerja karyawan, sedangkan dokumentasi digunakan untuk memperoleh data sekunder berupa absensi dan laporan kinerja perusahaan (Jailani, 2023; Sulung & Muspawi, 2024).

Analisis data dilakukan setelah seluruh data terkumpul dengan menggunakan analisis kuantitatif verifikatif untuk menguji hipotesis penelitian. Selanjutnya, regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh *continuous 5S* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS agar hasil analisis lebih akurat dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah (Ardiawan et al., 2022).

3. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Hasil Penelitian

1. Uji Instrumen Penelitian

A. Uji Validitas

Validitas berasal dari bahasa Latin *validus* yang berarti kuat atau kokoh. Secara umum, validitas dibedakan menjadi dua, yaitu validitas penelitian dan validitas pengukuran. Validitas penelitian berkaitan dengan tingkat kebenaran kesimpulan penelitian yang dipengaruhi oleh metode penelitian, representativitas sampel, serta karakteristik populasi yang diteliti.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

No	Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Ket	Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Ket	Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Ket
1	X1.1	0,668	0,320	Valid	X2.1	0,576	0,320	Valid	Y1	0,807	0,320	Valid
2	X1.2	0,613		Valid	X2.2	0,577		Valid	Y2	0,795		Valid
3	X1.3	0,725		Valid	X2.3	0,699		Valid	Y3	0,859		Valid
4	X1.4	0,786		Valid	X2.4	0,773		Valid	Y4	0,748		Valid
5	X1.5	0,629		Valid	X2.5	0,736		Valid	Y5	0,722		Valid
6	X1.6	0,749		Valid	X2.6	0,591		Valid	Y6	0,786		Valid
7	X1.7	0,812		Valid	X2.7	0,663		Valid	Y7	0,761		Valid
8	X1.8	0,616		Valid	X2.8	0,695		Valid	Y8	0,761		Valid
9	X1.9	0,586		Valid	X2.9	0,653		Valid	Y9	0,775		Valid
10	X1.10	0,654		Valid	X2.10	0,614		Valid	Y10	0,790		Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2025

Berdasarkan hasil uji validitas, menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan kuesioner X1, X2, dan Y memiliki nilai *r* hitung yang lebih besar dibandingkan *r* tabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$), sehingga seluruh pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

B. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi dan kestabilan suatu instrumen penelitian (misalnya kuesioner) dalam mengukur variabel yang sama pada waktu atau kondisi yang berbeda.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Items	Kriteria	Keterangan
Continues 5s	0,868	10	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,851	10	0,60	Reliabel
Kinerja	0,927	10	0,60	Reliabel
Karyawan				

Sumber: Data Primer, diolah 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha pada seluruh variabel lebih besar dari 0,60, sehingga seluruh pernyataan dalam kuesioner ini dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian statistik yang digunakan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak, sebagai syarat dalam penggunaan uji statistik parametrik.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.57107282
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.077
	Negative	-.056
Test Statistic		.077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c, d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumblelr: Data Primelr, diolah 2025

BLElrdasarkan hasil uji normalitas melnggunakan *Onel-Samplel Kolmogrovel-Smirnov*, melmpelrlihatkan blahwa nilai signifikan pada *Asymp.sig (2-taileld)* adalah 0,200 lelblihsar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$) artinya data dalam pelnellitian ini blelrdistriblusi normal.

B. Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah pengujian statistik yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan atau korelasi yang tinggi antar variabel independen (bebas) dalam suatu model regresi.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	30.209	6.018		5.020	.000		
	X1	.657	.140	.575	4.678	.000	.815	1.227
	X2	-.440	.130	-.415	-3.372	.001	.815	1.227

a. Dependent Variable: Y

Sumblelr: Data Primelr, diolah 2025

BLElrdasarkan uji multikolinelritas, melnunjukkan nilai Tolarancel variabellel disiplin kelrja (X1) dan strels kelrja (X2) selblelsar 0,815, dimana nilai telrselblut lelblihsar dari 0,10 ($0,815 > 0,10$). Seldangkan untuk nilai VIF variabellel disiplin kelrja (X1) dan strels kelrja (X2) selblelsar 1.227, dimana nilai telrselblut lelblihsar dari 10,00 ($1.227 < 10.00$). Selhingga tidak telrjadi Multikolinelritas.

C. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah pengujian statistik yang digunakan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians (ragam) dari residual pada model regresi, baik pada nilai prediktor yang berbeda maupun sepanjang pengamatan.

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.462	3.570		1.530	.132
	X1	-.005	.083	-.010	-.065	.948
	X2	-.041	.077	-.077	-.525	.601

a. Dependent Variable: ABSRES

Sumblelr: Data Primelr, diolah 2025

BLElrdasarkan uji Heltelroskeldastisitas (melngguanagn uji Gleljselr), melnunjukkan nilai sig. variabellel *continues* 5s (X1) selblelsar 0,948, dimana nilai

telrselblut lelbl ih blelsar dari 0,05 ($0,948 > 0,05$). Selrta nilai sig. variabellel disiplin kelrja (X2) selblelsar 0,601, dimana nilai telrselblut lelblh blelsar dari 0,05 ($0,601 > 0,05$). Selhingga tidak telrjadi Heltelroskeldastisitas.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah metode analisis statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel independen (bebas) terhadap satu variabel dependen (terikat) secara simultan maupun parsial.

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.209	6.018		5.020	.000
	X1	.657	.140	.575	4.678	.000
	X2	-.440	.130	-.415	-3.372	.001

a. Dependent Variable: Y

BLElrdasarkan tablell diatas analisis relgrelsi linelar blelrganda dapat dipelrolel h pelrsamaan relgrelsi selbagai blelrikut:

$$Y = a + b_1X_1 - b_2X_2$$

$$Y = 30,209 + 0,657X_1 - 0,440X_2$$

Pelnjellasan selbagai blelrikut:

1. Nilai konstanta sebesar 30,209 menunjukkan bahwa apabila variabel *continuous* 5S (X₁) dan disiplin kerja (X₂) bernilai nol atau tidak mengalami perubahan, maka kinerja karyawan berada pada nilai 30,209.
2. Koefisien regresi variabel *continuous* 5S sebesar 0,657 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit *continuous* 5S akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,657. Hal ini menandakan adanya hubungan positif antara *continuous* 5S dan kinerja karyawan, sehingga peningkatan penerapan *continuous* 5S cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.
3. Koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar -0,440 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit disiplin kerja akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,440. Hal ini menunjukkan adanya hubungan negatif antara disiplin kerja dan kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa perubahan pada disiplin kerja berpengaruh terhadap penurunan kinerja karyawan.

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah prosedur statistik yang digunakan untuk menguji kebenaran dugaan sementara (hipotesis) tentang hubungan atau pengaruh antar variabel penelitian berdasarkan data yang diperoleh.

A. Uji t (Parsial)

Tabel 8. Hasil Uji t (Uji Parsial)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.209	6.018		5.020	.000
	X1	.657	.140	.575	4.678	.000
	X2	-.440	.130	-.415	-3.372	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumblelr: Data Primelr, diolah 2025

BLElrdasarkan uji t, dipelrolelh hasil t hitung pada variabellel X1 selblelsar 4.678 seldangkan nilai t tablell selblelsar 2.002. Maka dapat dikatakan blahwa t hitung > t

tablell yaitu $4.678 > 2.002$. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel l *continues* 5s selcara parsial blelrlpelngaruh telrhada variabellel kinelrja karyawan.

BLElrdasarkan uji t, dipelrolelh hasil t hitung pada variabellel X_2 selblelsar 3.372 seldangkan nilai f tablell selblelsar 2.002. Maka dapat dikatakan blahwa t hitung $> t$ tablell yaitu $3.372 > 2.002$. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel l disiplin kelrja selcara parsial blelrlpelngaruh telrhada variabellel kinelrja karyawan.

B. Uji f (Simultan)

Tabel 9. Uji f (Uji Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	522.462	2	261.231	12.078	.000 ^b
	Residual	1232.788	57	21.628		
	Total	1755.250	59			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

Sumblelr: Data Primelr, diolah 2025

BLElrdasarkan uji f, dipelrolelh hasil f hitung selblelsar 12,078 seldangkan nilai f tablell selblelsar 3,158. Maka dapat dikatakan blahwa f hitung $> f$ tablell yaitu $12,078 > 3,158$. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabellel *continues* 5s (X_1) dan variabellel disiplin kelrja (X_2) selcara simultan blelrlpelngaruh telrhada variabel l kinelrja karyawan (Y).

C. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah ukuran statistik yang menunjukkan seberapa besar kemampuan variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel dependen (terikat) dalam suatu model regresi.

Tabel 10. Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.733 ^a	.537	.521	3.774

a. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

Sumblelr: Data Primelr, diolah 2025

BLElrdasarkan hasil yang disajikan pada Tablell 9, nilai koelfisieln deltelrminasi yang telah diselsuaikan (*Adjusted R Square*) selblelsar 0,521. Hal ini melnunjukkan blahwa selblelsar 52,1% variasi kinelrja karyawan dipelngaruhi oleh variabellel *continues* 5s dan disiplin kelrja, seldangkan sisanya selblelsar 47,9% dipelngaruhi oleh faktor lain di luar variabellel yang tidak dijellaskan dalam pelnellitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Continues 5s Terhadap Kinerja Karyawan

BLElrdasarkan hasil uji t yang dilakukan, melnunjukkan blahwa variabellel *continues* 5s blelrlpelngaruh positif dan signifikan telrhada kinelrja karyawan pada PT Marugo Rublblelr Indonelsia. Hal ini dibluktikan delngan nilai t hitung yang lelblih blelsar dari t tablell ($3.466 > 2.002$), Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabellel *continues* 5s selcara parsial blelrlpelngaruh telrhada variabellel kinelrja karyawan..

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t yang dilakukan, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Marugo Rubber Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung yang lebih kecil dari t tabel $1.142 > 2.002$. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

Pengaruh *Continues* 5s dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji f yang dilakukan, menunjukkan bahwa variabel *continues* 5s dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Marugo Rubber Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan hasil f hitung $> f$ tabel yaitu $6,104 > 3,158$. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel *continues* 5s dan variabel disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

5. Kesimpulan Dan Implikasi

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, dapat disimpulkan:

1. *Continues* 5s berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan produksi pada PT Marugo Rubber Indonesia.
2. Disiplin Kerja berpengaruh negatif secara parsial terhadap kinerja karyawan produksi pada PT Marugo Rubber Indonesia.
3. *Continues* 5s dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan produksi pada PT Marugo Rubber Indonesia.

Implikasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *continuous* 5S dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Marugo Rubber Indonesia. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperkuat penerapan 5S secara berkelanjutan serta meningkatkan disiplin kerja melalui kepatuhan terhadap peraturan, kehadiran, dan ketepatan waktu guna mendukung produktivitas. Berdasarkan analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Nida Sulthan Firdaus (2021) yang menyatakan bahwa secara simultan *continuous* 5S dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Suroso., (2022). Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Gardu Induk Hargeulis PT.PLN Persero Kecamatan Hargeulis Kabupaten Indramayu.
- Dwi Epty Hidayaty., (2023). Peranan Rekrutmen Karyawan Dalam Menghasilkan SDM Berkualitas Pada UMKM Hana Ramen Karawang.
- Amelia, L., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2024). Analisis kinerja karyawan pada PT Boltz Karawang. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(3), 3633–3639.
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep umum populasi dan sampel dalam penelitian. *Pilar*, 14(1), 15–31.

- Ardiawan, K. N., Sari, M. E., Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., & Hasda, S. (2022). *Penelitian kuantitatif*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stres kerja*. Semarang University Press.
- Budianto, E., & Mochklas, M. (2020). *Kinerja karyawan ditinjau dari aspek gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja (pendekatan riset)*. CV. Aa. Rizky.
- Dewi, R., Priharti, R. D. V., & Antriani, S. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Shen Makmur Sentosa (J&T Express) Baturaja. *Ekonomika*, 16(2), 146–163.
- Fadillah, N., Salju, S., & Hadrah, H. (2024). Peran disiplin kerja, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja pegawai UPT Jemput Antar Kota Palopo. *Jurnal Ekonomi Kreatif Indonesia*, 2(2), 100–115.
- Fansuri, L. (2021). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV X Bekasi. *Bening*, 8(2), 214–223.
- Gani, N. A., Utama, R. E., Jaharuddin, & Priharti, A. (2020). *Perilaku organisasi*. Mirqat.
- Hasanudin, N., & Santiko, A. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di bagian gaji dan tata usaha Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 3(1), 74–82.
- Huselin, H., Basel, Z., & Rahman, A. S. (2025). *Manajemen sumber daya manusia: Skill, motivasi, dan disiplin kerja* (L. T. Putri, Ed.). PT Mafy Media Literasi Indonesia.
- Ikhwan, H. S. (2024). *Perilaku organisasi: Konsep, pendekatan, dan pemecahan masalah*. LPMI.
- Jailani, M. S. (2023). Teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian ilmiah pendidikan pada pendekatan kualitatif dan kuantitatif. *Ihsan: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 1–9.
- Khasanah, I. (2022). Penerapan budaya kerja 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin) dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 1(3), 843–852.
- Mangundjaya, W., Diwyarthi, N. D. M. S., Tjahjana, D., Nassay, N. S., Hadiyat, Y., Watung, S. R., Tjiptadi, D. D., Prihanto, J. N., Manongko, A., & Mariam, I. (2023). *Human resources strategy: Creating connection and catalyzing transformation*. Madani Berkah Abadi.
- Nasution, M. R., & Fauzi, A. (2024). Perekaman kehadiran karyawan dengan akses geolokasi: Inovasi sistem absensi berbasis web. *Rabit: Jurnal Teknologi dan Sistem Informasi Univrab*, 9(1), 91–102.
- Ngabalin, E. R., & Cahyono, W. E. (2022). Analisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT PLN (Persero) Area Tual. *Widya Teknik*, 21(1), 21–27.
- Nurfahrani, A., & Armaniah, H. (2023). Pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap turnover intention karyawan. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(7), 2986–6340. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8263456>
- Piri, A. S., Dotulong, L. O. H., & Pandowo, M. H. C. (2022). Analisis penilaian kinerja dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Manado Dive Club. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(2), 389–398.
- Prahandratno, A., Pangarso, A., Siswanto, A., Setiawan, Z., Sepriano, S., Munizu, M., Purwoko, P., Simarmata, N., Pramuditha, P., & Syamil, A. (2023). *Manajemen sumber daya manusia: Kumpulan teori dan contoh penerapannya*. PT Sonpedia Publishing Indonesia.

- Rachmawati, I. A. K., Farlis, F., Dina, F., Bisri, T. S., Idayati, F., Putri, D. E., Harapan, E., Tegowati, T., Parmita, R. I., & Nurdiah, S. (2021). *Manajemen konflik dan stres kerja*. Eureka.
- Sabrina, R. (2021). *Manajemen sumber daya manusia* (Vol. 1). UMSU Press.
- Sipayung, M. R., & Sihombing, M. (2022). Analisis penerapan disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengalaman dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Hidden Place Cafe. *Journal of Social Research*, 1(7), 626–636.
- Sosang, A., Mustainah, M., & Nawawi, M. (2024). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Ilmiah Research Student*, 1(4), 381–395.
- Suherman, A., & Siska, E. (2025). *Manajemen sumber daya manusia*. Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.
- Sulung, U., & Muspawi, M. (2024). Memahami sumber data penelitian: Primer, sekunder, dan tersier. *Edu Research*, 5(3), 110–116.
- Syah, L. Y. (2019). *Perilaku organisasi: Konsep dan implementasi* (Cetakan pertama). In Media.
- Telaumbanua, E., Halawa, F., Silitonga, D., Sukardi, S., Zelga, Y., Mbate, C. A., Mendrofa, S. A., Hulu, F., Waruwu, M. H., & Septiani, R. (2024). *Manajemen kinerja: Mengurai konsep dan menerapkan teori*. Media Sains Indonesia.
- Wardoyo, P., & Swasono, E. (2022). Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan kemampuan kerja terhadap kinerja ASN pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Jombang di masa pandemi Covid-19. *Otonomi*, 22(1), 129–137.
- Waruwu, M., Puat, S. N., Utami, P. R., Yanti, E., & Rusydiana, M. (2025). Metode penelitian kuantitatif: Konsep, jenis, tahapan dan kelebihan. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 10(1), 917–932.
- Sulthan, N., & Firdaus. (2021). *Pengaruh budaya 5S, disiplin kerja, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Yamaha Music Manufacturing Indonesia*