

**IMPLEMENTASI BUDAYA 5S TERHADAP
LINGKUNGAN KERJA PADA CV MITRA JAYA
ABADI**

SKRIPSI



**Oleh :
Alberd Manurung
140410190**

**PROGRAM STUDI TEKNIK INDUSTRI
FAKULTAS TEKNIK DAN KOMPUTER
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2018**

**IMPLEMENTASI BUDAYA 5S TERHADAP
LINGKUNGAN KERJA PADA CV MITRA JAYA
ABADI**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat guna
memperoleh gelar sarjana**



**Oleh :
Alberd Manurung
140410190**

**PROGRAM STUDI TEKNIK INDUSTRI
FAKULTAS TEKNIK DAN KOMPUTER
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2018**

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana, dan/atau magister), baik di Universitas Putera Batam maupun di perguruan tinggi lain.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Batam, 04 September 2018
Yang membuat pernyataan,

Alberd Manurung
140410190

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Alberd Manurung
NPM/NIP : 140410190
Fakultas : Teknik dan Komputer
Program Studi : Teknik Industri

Menyatakan bahwa **“Skripsi”** yang saya buat dengan judul

“IMPLEMENTASI BUDAYA 5S TERHADAP LINGKUNGAN KERJA PADA CV MITRA JAYA ABADI”

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 04 September 2018

ALBERD MANURUNG
140410190

**IMPLEMENTASI BUDAYA 5S TERHADAP
LINGKUNGAN KERJA PADA CV MITRA JAYA
ABADI**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat guna
memperoleh gelar sarjana**

**Oleh
Alberd Manurung
140410190**

**Telah disetujui oleh pembimbing pada tanggal
seperti tertera di bawah ini**

Batam, 04 September 2018

**Anggia Arista, S.Si., M.Si.
Pembimbing**

ABSTRAK

Perkembangan ekonomi dan teknologi mengakibatkan perusahaan untuk semakin memperbaiki program kerjanya. Perusahaan yang dapat bertahan adalah perusahaan yang berorientasi pada pengembangan budaya kerja unggulan yang diterapkan pada perusahaannya. Budaya kerja yang saat ini diakui adalah budaya kerja unggulan 5S (*seiri, seiton, seiso, seiketsu* dan *shitsuke*). Budaya kerja 5S ini mudah dimengerti tetapi sangat sulit diterapkan pada perusahaan. Penerapan prinsip kerja 5S berpengaruh terhadap efektivitas budaya kerja dan peningkatan produktivitas pada area *rework* CV Mitra Jaya Abadi. Untuk mengetahui penerapan budaya kerja 5S pada area *rework*, dapat diketahui dengan mengukur tiga dimensi, yaitu otonomi, partisipasi dan tanggung jawab karyawan dengan menggunakan analisis PEI (*Perception of Empowerment Instrument*). Dari hasil perhitungan analisis PEI persentase nilai ketiga dimensi yang diukur yaitu otonomi, partisipasi, dan tanggung jawab masih dibawah nilai standar persentase yang ditetapkan perusahaan sebesar 80%, dengan masing-masing nilai ketiga dimensi yaitu 56,67% , 60% dan 63,33%. Kesuksesan penerapan budaya kerja 5S tergantung pada manusia atau karyawan itu sendiri. Kepedulian dari karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan serta dukungan dari manajemen puncak pada CV Mitra Jaya Abadi dapat membuat penerapan budaya kerja 5S ini berjalan baik. Hasil positif dari penerapan budaya kerja 5S, antara lain : Menurunkan pemborosan waktu (*downtime*), mengurangi pemborosan material, meningkatkan kualitas produk dan produktivitas, menghindari kecelakaan kerja, meningkatkan kerjasama diantara karyawan, lingkungan kerja yang bersih dan rapi serta menjadikan karyawan bermental maju dan bersikap positif yang juga akan berdampak pada peningkatan keuntungan atau profit perusahaan.

Kata kunci: 5S, Budaya kerja, Efektivitas, Persepsi Instrumen Pemberdayaan, Produktivitas.

ABSTRACT

Economic and technological development is enable to encourage companies to improve their firther work programs. Company that can survive is a company oriented to the development of a leading work culture, consisting of to its company. A work culture that is currently recognized is the implementation of 5S''s (seiri, seiton, seiso, seiketsu and shitsuke). 5S''s work culture is easy to understand but very difficult to apply to the company. The application of the 5S''s prinaple work culture, influences the effectiveness of work culture and productivity improvement in the area of Rework in CV Mitra Jaya Abadi. To know the application of 5S''s culture in the area of Rework in CV Mitra Jaya Abadi, can be known by measuring three dimensions, namely autonomy, participation, and responsibility of employees by using analysis of PEI (Perception of Empowerment Instrument). Accurding to the analysis of the calculation of the percentage of the value measured PEI that autonomy, participation, and responsibility are below the standard value percentage set by the company of 80%, with each value of thtree dimensions that are 56,67%,60% and 63,33%. The successful implementation of a 5S''s accupational culture depens on the person of the employee itself. Employee''sawareness towards their work and support from top management at CV Mitra Jaya Abadi can make the implementation of the 5S''s work culture well.The positive results from the application of 5S''s work culture, among others: reducing waste time (downtime), reducing material waste, improving product quality and productivity, avoiding work accidents, improving employee cooperation, clean and tidy working environment and making employees mentally anvanced and positive attitude will have an impact on the increase in corporate profits.

Keywords: *5S, occupational culture, effectiveness, Perception of Empowerment Instrument, Produktivity.*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada program studi Teknik Industri Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati.

Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Bapak Welly Sugianto, S.T., M.M. selaku Kaprodi Teknik Industri Universitas Putera Batam.
3. Bapak Kiki Roidelindho, S.TP., M.Sc. selaku Dosen pembimbing akademik.
4. Bapak M. Yusuf MF, S.TP., M.T. selaku Dosen Pembimbing Skripsi pertama
5. Ibu Anggia Arista, S.Si., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Skripsi kedua pada Program Studi Teknik Industri di Universitas Putera Batam atas komitmen dan dedikasinya sebagai pengajar yang dengan sabar, tulus serta

yang telah ikhlas meluangkan waktu untuk membimbing penulis menyelesaikan skripsi.

6. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam.
7. Kedua Orangtua yang penulis cintai dan keluarga yang telah banyak memberikan dukungan moral dan doa, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
8. Teman-teman Mahasiswa satu angkatan maupun Alumni Jurusan Teknik Industri yang tidak dapat disebutkan satu-persatu, yang telah banyak memberikan saran dan bantuan yang berharga dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Semua pihak yang telah berjasa kepada penulis yang namanya tidak dapat disebutkan satu-persatu, penulis mengucapkan terima kasih atas bantuan doa dan dukungannya selama ini.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan Kasih dan Anugrah-Nya, Amin.

Batam, 04 September 2018

Alberd Manurung

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL	
SURAT PERNYATAAN	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR RUMUS	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	3
1.3 Batasan Masalah	3
1.4 Rumusan Masalah	4
1.5 Tujuan Penelitian	4
1.6 Manfaat Penelitian	4
1.6.1 Manfaat Teoritis	4
1.6.2 Manfaat Praktis	4
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Konsep Teoritis	5
2.1.1 Konsep Kaizen	5
2.1.2 Pengertian 5S (<i>Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke</i>)	6
2.1.3 Budaya Kerja	8

2.1.4	Lingkungan Kerja	9
2.1.5	Efektivitas Kerja	10
2.1.5.1	Pengertian Efektivitas	10
2.1.5.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja	11
2.1.6	Produktivitas Perusahaan	12
2.1.7	<i>Good Housekeeping</i>	13
2.1.8	Metode <i>Perception off Empowerment Instrument</i> (PEI).....	14
2.2	Penelitian Terdahulu	16
2.3	Kerangka Pemikiran	18

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1	Desain Penelitian.....	19
3.2	Operasional Variabel	21
3.3	Populasi	21
3.4	Sampel.....	21
3.5	Teknik Pengumpulan Data	21
3.5.1	Data Primer	21
3.5.2	Data Sekunder	22
3.6	Analisis Data Kuisisioner Menggunakan Metode PEI	22
3.7	Jadwal Penelitian.....	23

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1	Profil dan Gambaran CV Mitra Jaya Abadi	24
4.1.1	Sejarah CV Mitra Jaya Abadi	24
4.1.2	Logo Perusahaan	25
4.1.3	Visi Misi Perusahaan.....	26
4.1.3.1	Visi CV Mitra Jaya Abadi	26
4.1.3.2	Misi CV Mitra Jaya Abadi	26
4.1.4	Struktur Organisasi CV Mitra Jaya Abadi	26
4.2	Hasil Penelitian	27
4.2.1	Kondisi Dan Situasi Lingkungan Kerja di CV Mitra Jaya Abadi	27
4.2.2	Karakteristik Data Responden	29

4.2.2.1	Jenis Kelamin Responden	29
4.2.2.2	Pendidikan responden	30
4.2.2.3	Lama bekerja responden pada area <i>rework</i>	31
4.2.3	Hasil Perhitungan <i>Perception of Empowerment Instrument</i> (PEI)	32
4.2.3.1	Hasil Perhitungan Otonomi Karyawan	32
4.2.3.2	Hasil Perhitungan Partisipasi Karyawan	34
4.2.3.3	Hasil Perhitungan Tanggung Jawab Karyawan	36
4.2.4.	Hasil Produktivitas <i>Rework</i>	38
4.3	Pembahasan.....	38
4.3.1	Kondisi Perusahaan Saat Ini	38
4.3.2	Efektivitas Kinerja Karyawan Berdasarkan PEI.....	39
4.3.3	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Otonomi, Partisipasi dan Tanggung jawab pada Karyawan	40
4.3.3.1	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Otonomi.....	41
4.3.3.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Partisipasi	42
4.3.3.3	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tanggung Jawab.....	44
4.3.4	Tahapan Implementasi 5S.....	45
4.3.4.1	Sosialisai 5S Pada Karyawan	45
4.3.4.2	Pembagian Tugas Kerja Bagian 5S.....	45
4.3.5	Implementasi 5S	46
4.3.5.1	Implementasi <i>Seiri</i>	46
4.3.5.2	Implementasi <i>Seiton</i>	47
4.3.5.3	Implementasi <i>Seiso</i>	47
4.3.5.4	Implementasi <i>Seiketsu</i>	48
4.3.5.5	Implementasi <i>Shitsuke</i>	49
4.3.6	Evaluasi 5S.....	49

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1	Kesimpulan	52
5.2	Saran	53

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

Lampiran 1. Pendukung penelitian

Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup

Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka pemikiran teoritis	17
Gambar 3.1 Desain penelitian	18
Gambar 4.1 Logo perusahaan.....	25
Gambar 4.2 Struktur organisasi CV Mitra Jaya Abadi.....	26
Gambar 4.3 Kondisi lingkungan kerja pada area <i>rework</i>	27
Gambar 4.4 Kondisi area pembuatan label.....	28
Gambar 4.5 Diagram nilai otonomi.....	33
Gambar 4.6 Diagram nilai partisipasi.....	36
Gambar 4.7 Diagram nilai tanggung jawab.....	38
Gambar 4.8 Diagram produktivitas <i>rework</i>	40
Gambar 4.9 Diagram persentase hasil perhitungan PEI	40
Gambar 4.10 Diagram faktor-faktor mempengaruhi otonomi	42
Gambar 4.11 Diagram faktor-faktor mempengaruhi partisipasi	43
Gambar 4.12 Diagram faktor-faktor mempengaruhi tanggung jawab	44
Gambar 4.13 Hasil pemisahan barang.....	46
Gambar 4.14 Hasil barang yang sudah dirapikan.....	47
Gambar 4.15 Hasil kebersihan area kerja.....	48
Gambar 4.16 Meja kerja.....	48
Gambar 4.17 Sebelum ringkas	49
Gambar 4.18 Sesudah ringkas	49
Gambar 4.19 Sebelum rapi	50
Gambar 4.20 Sesudah rapi.....	50
Gambar 4.21 Sebelum dilabel	50
Gambar 4.22 Sesudah dilabel	50
Gambar 4.23 Sebelum standarisasi.....	51
Gambar 4.24 Sesudah standarisasi	51

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Peneliti terdahulu.....	15
Tabel 3.1 Data jumlah karyawan CV Mitra Jaya Abadi	20
Tabel 3.2 Jadwal penelitian	23
Tabel 4.1 Kondisi aktual CV Mitra Jaya Abadi dan usulan implementasi 5S ..	29
Tabel 4.2 Jenis kelamin responden.....	30
Tabel 4.3 Pendidikan responden	30
Tabel 4.4 Lama bekerja responden.....	31
Tabel 4.5 Hasil perhitungan nilai otonomi	32
Tabel 4.6 Hasil perhitungan nilai partisipasi	34
Tabel 4.7 Hasil perhitungan nilai tanggung jawab	37
Tabel 4.8 Pemasukan dan pengeluaran	38
Tabel 4.9 Produktivitas rework 3 tahun terakhir	39
Tabel 4.10 Penilaian otonomi karyawan	41
Tabel 4.11 Penilaian partisipasi karyawan	42
Tabel 4.12 Penilaian tanggung jawab karyawan	44
Tabel 4.13 Tanggung jawab personil 5S	46

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1 Slovin	21

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan tentunya menginginkan setiap kegiatan produksinya berjalan dengan baik, efektif, dan efisien. Namun demikian, hal tersebut akan terwujud apabila setiap elemen pada perusahaan dapat bekerjasama dan saling melengkapi antara yang satu dengan yang lainnya, untuk tercapainya tujuan yang diinginkan perusahaan. Salah satu usaha dalam peningkatan efektifitas dan efisiensi kerja adalah dengan menciptakan suatu sistem kerja yang baik di dalam perusahaan. Dengan sistem kerja dan kondisi kerja yang baik, tentunya akan berdampak pada produktivitas dari karyawan. Hal tersebut juga akan berdampak pada profit atau pemasukan perusahaan.

Industri Jepang merupakan salah satu industri yang berkembang, faktor pendukung atau pendorong perindustrian Jepang adalah adanya program-program yang selalu mereka taati bersama. Salah satunya adalah *kaizen*, inovasi-inovasi yang dilakukan secara terus menerus atau berkesinambungan. Namun, hal tersebut dapat mereka lakukan karena langkah pertama yang selalu mereka kedepankan yaitu proses kerja 5S. 5S adalah singkatan dari *Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, dan Shitsuke*, dimana bila diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia menjadi Pemilahan, Penataan, Pembersihan, Pemantapan, dan Pembiasaan. Sepertinya hal-hal tersebut sangat mudah dilakukan. Tetapi, itulah salah satu kunci sukses industri Jepang bisa maju seperti sekarang ini (Hartono & Sutantyo, 2008 : 2).

Perusahaan akan terlihat berbeda dengan perusahaan-perusahaan yang menerapkan 5S dalam kegiatan atau proses kerjanya dengan perusahaan yang tidak menerapkan 5S. Mungkin sekilas tidak terlalu jauh bedanya, tetapi apabila dilihat dengan seksama akan terlihat sekali perbedaannya. Begitupun dampak yang bisa terjadi apabila perusahaan tidak menerapkan 5S. Mungkin dari hal-hal yang terlihat mudah seperti itu apabila dianggap tidak penting akan berakibat besar. Perusahaan akan mengeluarkan biaya-biaya tambahan untuk mesin-mesin yang rusak akibat tidak dilakukannya pembersihan dengan mesin produksinya. Dengan tidak adanya pemilahan antara barang-barang yang masih terpakai dan yang tidak terpakai, juga akan mengurangi produktivitas kerja para karyawan karena mereka harus memilah kembali barang-barang yang seharusnya tidak terpakai lagi. Masalah penataan ruang dan alat produksi juga menjadi hal penting, karena bila penataan tidak dilakukan dengan mengikuti pedoman-pedoman ataupun aturan-aturan penataan, akan berpengaruh pada kegiatan kerja para karyawan, yang akhirnya akan berujung pada hasil produksi perusahaan.

CV Mitra Jaya Abadi merupakan perusahaan yang bergerak dibidang rework produk yang berasal dari perusahaan lain yang beralamat di Tembesi Center Blok A No. 8 Batu Aji, Batam. Produk yang dikerjakan oleh perusahaan ini adalah produk manufaktur. Permasalahan yang terjadi di CV Mitra Jaya Abadi saat ini adalah penataan material tidak pada tempatnya hingga karyawan sulit mencari dan mengambil barang, kondisi area pembuatan *label* berantakan, penempatan box tidak teratur, penempatan meja tidak teratur serta penempatan peralatan kerja lainnya tidak teratur.

Selain itu lingkungan tempat kerja yang kotor menyebabkan ketidaknyamanan bekerja, sehingga menjadi faktor penurunan terhadap kinerja dan efektivitas perusahaan. Kurangnya kepedulian karyawan terhadap lingkungan kerja terutama pada lingkungan kerja area *rework*. Oleh karena itu, diperlukan suatu kajian dan implementasi peningkatan efektivitas budaya kerja 5S di lingkungan kerja CV Mitra Jaya Abadi guna meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, masalah-masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut;

1. Karyawan kurang memperhatikan kebersihan dan kerapian pada area kerja, terutama di area *rework*.
2. penataan peralatan kerja yang dapat memperlambat berjalannya proses *rework*.
3. Karyawan masih kurang peduli terhadap penerapan budaya kerja 5S.

1.3 Batasan Masalah

Untuk mempermudah dalam pelaksanaan penelitian dan untuk memperjelas tujuan penelitian agar penelitian dapat dilakukan secara lebih mendalam, maka tidak semua masalah akan diteliti. Ruang lingkup dalam penelitian ini yaitu:

1. Penelitian difokuskan untuk menerapkan 5S pada lingkungan kerja area *rework*.
2. Penelitian difokuskan pada lingkungan kerja dan efektivitas perusahaan.
3. Karyawan hanya dibatasi pada area *rework*.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, identifikasi masalah dan pembatasan masalah, maka untuk mempermudah pembahasan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apa saja tahapan yang dilakukan untuk mengimplementasikan 5S pada lingkungan kerja area *rework*?
2. Bagaimana nilai efektivitas kerja pada area *rework* CV Mitra Jaya Abadi?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui tahapan implementasi 5S pada lingkungan kerja area *rework*.
2. Mengetahui nilai efektivitas kerja pada area *rework* CV Mitra Jaya Abadi.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penulisan penelitian dengan judul “Implementasi 5S Pada Lingkungan Kerja Pada CV Mitra Jaya Abadi” ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis, sekurang-kurangnya dapat berguna sebagai sumbangan pemikiran bagi dunia pendidikan.

1.6.2 Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut: Bagi penulis, diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang bagaimana implementasi 5S pada suatu perusahaan. Bagi CV Mitra Jaya Abadi diharapkan mengetahui penerapan 5S agar dapat dijadikan sebagai tolak ukur untuk memperbaiki lingkungan kerja dan efektivitas perusahaan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Konsep Teoritis

2.1.1 Konsep *Kaizen*

Kaizen adalah suatu filosofi yang memfokuskan pada pengembangan dan penyempurnaan secara terus menerus atau berkesinambungan dalam perusahaan. Dalam bahasa jepang, *kaizen* berarti perbaikan yang berkesinambungan. Istilah itu mencakup pengertian perbaikan yang melibatkan semua orang, baik manajer dan karyawan. *Kaizen* terdiri dari dua kata yaitu *kai* artinya perubahan dan *zen* artinya kebaikan. *Kaizen* adalah perbaikan yang bersifat kecil dan berangsur, namun proses *kaizen* mampu membawa hasil yang dramatis mengikuti waktu. Aspek penting dalam *kaizen* adalah mengutamakan proses demi penyempurnaan. Dengan kata lain inti dari *kaizen* adalah peningkatan produktivitas.

Proses *kaizen* tidak berhenti setelah perbaikan berhasil diimplementasikan, tetapi setiap kemajuan akan disatukan sebagai standar prestasi kerja yang baru. Akan tetapi standar hari ini berlaku sampai ditemukan standar baru untuk perbaikan. Dalam penerapannya, sebuah program *kaizen* yang dirancang dengan tepat dapat dibagi dalam tiga segmen, tergantung dari kerumitan dan tingkat *kaizen* tersebut, yaitu *kaizen* berorientasi pada manajemen, *kaizen* berorientasi pada kelompok, dan *kaizen* berorientasi pada perorangan (Wiratmani, 2013 : 299).

2.1.2 Pengertian 5S (*Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke*)

Istilah 5S merupakan singkatan dari lima istilah yang berkaitan dengan pemeliharaan tempat kerja, yaitu: *Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke*. Pada manajemen barat, 5S dikenal dengan istilah 5S (*Sort, Straighten, Scrub, Systematize, Standardize*). Kristianto Jahja menyatakan “Dalam bahasa Indonesia 5S pemeliharaan tempat kerja ini disebut sebagai 5R yaitu: Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin. Berikut ini adalah penjelasan dari 5S atau 5R:

Seiri (ringkas) adalah kata pertama dari 5S yang berarti “Pengorganisasian atau Pemilihan”. Terorganisir berarti menjaga barang yang diperlukan serta memisahkan barang yang tidak diperlukan dalam pekerjaan. Yang terpenting disini adalah manajemen stratifikasi, yang mencakup memutuskan pentingnya suatu barang dan mengurangi persediaan barang yang tidak diperlukan serta memastikan barang yang diperlukan disimpan dalam jarak yang dekat supaya lebih efisien.

Seiton (rapi) atau kerapian adalah kata kedua dari 5R. Kerapian adalah hal mengenai bagaimana cepat kita meletakkan barang dan mendapatkannya kembali dengan mudah pada saat diperlukan. Setelah melakukan ringkas atau R yang pertama dari 5R, selanjutnya adalah menata barang-barang yang diperlukan dengan rapi, yaitu dengan mengelompokkan barang berdasarkan penggunaannya. Semua barang harus memiliki nama tertentu, alamat tertentu, dan jumlah yang tertentu.

Seiso (resik) merupakan kata yang ketiga dari istilah 5S yang memiliki pengertian kebersihan, membersihkan berarti memeriksa. Yang termasuk didalamnya adalah kebersihan mesin, alat kerja, lingkungan kerja, dan berbagai daerah didalam tempat kerja. Tujuan dalam melakukan kebersihan adalah untuk memastikan bahwa kondisi lingkungan, setiap mesin, alat dan fasilitas kerja selalu dalam keadaan bersih, sehingga selalu siap pakai.

Seiketsu (rawat) adalah R keempat dari istilah 5S yang berarti tertib pribadi. Yaitu memperluas konsep kebersihan pada diri pribadi dan terus-menerus mempraktekkan tiga langkah terdahulu. Diperlukan standarisasi untuk menjaga keadaan yang sudah baik. Pada tahap ini manajemen harus lebih aktif. Manajemen digunakan untuk menjaga kerapian lingkungan kerja dimana karyawan akan memiliki akses yang lebih cepat dan aman untuk memperoleh barang yang diperlukan untuk menyelesaikan tugasnya. Kode warna sering digunakan dalam langkah ini untuk mengingatkan letak benda. Kekacauan akan muncul dan suasana kerja yang tidak nyaman akan terjadi jika pengaturan tidak ditekankan secara terus menerus. Hal ini dapat mengakibatkan munculnya suasana kerja yang tidak diinginkan.

Shitsuke (rajin) adalah kata terakhir dari istilah 5S, yang diartikan sebagai disiplin pribadi. Disiplin maksudnya adalah menerapkan kemampuan melakukan sesuatu sesuai dengan cara yang seharusnya, mempraktekkan 5S terdahulu secara terus menerus dan menjadikan kegiatan ini sebagai kebiasaan dalam kehidupan sehari-hari. Kebiasaan yang buruk dapat dihilangkan dengan cara mengajari

karyawan mengenai hal yang harus dilakukan dan membiasakan mereka untuk berlatih kebiasaan yang baik (Wiratmani, 2013 : 301).

2.1.3 Budaya Kerja

Budaya ialah segala tindakan keatas sesuatusehari-hari yang diperoleh seseorang daripada kebiasaan, yang merupakan sistem gagasan dan rasa, tindakan serta karya yang dihasilkan manusia dalam kehidupan bermasyarakat yang dijadikan melekat pada dirinya melalui pengalaman dalam kehidupan kelompok masyarakatnya. Budaya organisasi dapat digunakan untuk memberikan pandangan yang sama bagi sumber daya manusia yang ada dalam organisasi, membentuk suatu budaya dalam perusahaan atau organisasi, yang jika mampu dipahami dan dilaksanakan oleh seluruh karyawan akan menjadi pedoman dalam pencapaian kinerja yang baik. Budaya organisasi ibarat aturan main yang harus diikuti oleh setiap anggota organisasi agar terjadi persamaan langkah dalam bekerja (Frinaldi & Embi, 2011 : 63).

Nilai dan kepercayaan adalah sesuatu keyakinan yang mendasari seseorang berperilaku dalam bekerja. Makna dari suatu nilai adalah asumsi dasar mengenai apa-apa yang ideal diinginkan atau berharga. Sehingga kepercayaan seseorang dipengaruhi nilai atau budaya yang kemudian menjadi suatu budaya kerja bagi seseorang dalam bekerja. Indikator budaya kerja yang bersifat positif antara lain: perilaku ramah tamah, gotong-royong, perilaku kerja keras, serta optimis. Sedangkan indikator yang bersifat negatif antara lain: tidak disiplin, tidak jujur, tidak tegas, dan tidak percaya diri (Safrizal., Said, & Syafruddin, 2014 : 46).

2.1.4 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu, kejadian, orang-orang dan lainnya yang mempengaruhi cara orang-orang bekerja. Lingkungan kerja merupakan kumpulan dari faktor yang bersifat fisik maupun non fisik, di mana keduanya mempengaruhi terhadap cara karyawan bekerja. Situasi di tempat kerja adalah lingkungan kerja non fisik, sedangkan orang-orang atau peralatan merupakan lingkungan kerja fisik.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan hubungan yang terjadi dengan karyawan di tempat kerja. Segala sesuatu yang berada di tempat kerja merupakan lingkungan kerja. Karyawan berada dalam sebuah lingkungan kerja ketika karyawan melakukan aktivitas pekerjaan, dan segala bentuk hubungan yang melibatkan karyawan tersebut termasuk dari lingkungan kerja. Indikator pengukuran lingkungan kerja didasarkan pada sub komponen dari lingkungan kerja tersebut, dan bisa dijelaskan sebagai berikut pengukuran lingkungan kerja dari lingkungan teknologi, lingkungan manusia, dan lingkungan organisasional. Faktor lingkungan kerja fisik, meliputi faktor kebersihan, faktor penerangan, faktor pertukaran udara, faktor kebisingan, faktor keamanan (Audrey Josephine & Dhyah Harjanti, 2017 : 37)

2.1.5 Efektivitas Kerja

2.1.5.1 Pengertian Efektivitas

Menurut kamus besar bahasa Indonesia, pengertian “efektif berarti ada efeknya (akibat); dapat membawa hasil; berhasil guna (usaha, tindakan), sedangkan efektivitas berarti keefektifan”. Dari pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa efektivitas sebagai suatu akibat yang dikarenakan adanya suatu tindakan tanpa membandingkan hasil yang akan dicapai.

Efektivitas merupakan hasil kerja yang telah dilaksanakan oleh setiap karyawan berdasarkan tingkat motivasi, kemampuan dan dilengkapi berbagai perlengkapan atau sarana dan prasarana yang dapat menunjang aktivitas pekerjaan karyawan serta melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang telah ditentukan atau sesuai dengan visi dan misi sebuah perusahaan.

Upaya mengevaluasi jalannya suatu organisasi, dapat dilakukan melalui konsep efektivitas. Konsep ini adalah salah satu faktor untuk menentukan apakah perlu dilakukan perubahan secara signifikan terhadap bentuk dan manajemen organisasi atau tidak. Dalam hal ini efektivitas merupakan pencapaian tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki secara efisien, ditinjau dari sisi masukan (input), proses, maupun keluaran (output). Dalam hal ini yang dimaksud sumber daya meliputi ketersediaan personil, sarana dan prasarana serta metode dan model yang digunakan. Suatu kegiatan dikatakan efisien apabila dikerjakan dengan benar dan sesuai dengan prosedur sedangkan dikatakan efektif bila kegiatan tersebut dilaksanakan dengan benar dan memberikan hasil yang bermanfaat (Juemi, 2011: 1019).

2.1.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja

Faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja terdapat empat faktor, yaitu:

1. Karakteristik Organisasi.

Karakteristik organisasi terdiri dari struktur dan teknologi organisasi. Struktur dan teknologi dengan berbagai cara. Struktur yang dimaksud adalah hubungan yang relatif tetap sifatnya, seperti dijumpai dalam organisasi, sehubungan dengan susunan sumber daya manusia. Sedangkan yang dimaksud teknologi adalah mekanisme suatu perusahaan untuk mengubah bahan baku menjadi barang jadi.

2. Karakteristik Lingkungan.

Keberhasilan hubungan organisasi lingkungan tampaknya amat tergantung pada tiga variabel yaitu:

1. Tingkat keterdugaan keadaan lingkungan;
2. Ketepatan persepsi atas keadaan lingkungan;
3. Tingkat rasionalitas organisasi.

3. Karakteristik Pekerja.

Pada kenyataannya, para karyawan atau pekerja perusahaan merupakan factor pengaruh yang paling penting atas efektivitas karena prilaku merekalah yang dalam jangka panjang akan mempelancar atau merintanginya tercapainya tujuan organisasi.

4. Kebijakan dan praktek manajemen.

Kebijakan dan praktek manajemen dapat mempengaruhi atau dapat merintanginya pencapaian tujuan, tergantung bagaimana kebijakan dan praktek manajemen dalam tanggung jawab terhadap para karyawan dan organisasi.

2.1.6 Produktivitas Perusahaan

Produktivitas kerja menunjukkan tingkat kemampuan pegawai dalam mencapai hasil (output), terutama dilihat dari sisi kuantitasnya. Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi. Produktivitas merupakan faktor penting yang mempengaruhi keberlangsungan dan perkembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu untuk meningkatkan output dengan memperkecil atau menghemat input. Output yang dihasilkan perusahaan dipengaruhi oleh pemborosan (*waste*) dalam proses produksi (Zaqi & Faritsy, 2014: 113).

Penerapan 5S di perusahaan-perusahaan harus diikuti oleh semua level mulai dari operator sampai ke *Top Management* (Manajemen puncak). Dengan menerapkan 5S dengan baik, karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya juga dapat bekerja dengan se-efektif serta se-efisien mungkin dan meningkatkan keamanan (*Safety*) di tempat kerja. Melalui penerapan metode 5S ini kondisi fisik lingkungan kerja lebih tertata rapi dan berpengaruh pada kenyamanan karyawan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan (Siska & Henriadi, 2012 : 150).

2.1.7 Good Housekeeping

Penetapan standar “*good housekeeping*” atau penataan area kerja yang baik wajib ada di setiap perusahaan. *Housekeeping* atau tata graha merupakan bagian penting dari program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang diterapkan di sebuah perusahaan. Jika pengetahuan tentang *housekeeping* diterapkan pada karyawan dan tempat kerja, resiko kecelakaan dan masa kerja yang panjang, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan perusahaan (Sholihah & Soewandi, 2014 : 80).

Penataan kerja yang baik akan berdampak baik pula bagi karyawan maupun perusahaan, termasuk dalam hal produktivitas dan keselamatan kerja. Berikut beberapa keuntungan menerapkan standar “*good housekeeping*” di perusahaan yaitu :

1. Mengurangi bahkan menghilangkan potensi bahaya atau apa saja yang menjadi penyebab umum terjadinya kecelakaan, seperti terpeleset, tersandung, dan terjatuh serta kebakaran dan ledakan.
2. Mengurangi kemungkinan kontaminasi bahan berbahaya di area kerja penyebab timbulnya masalah kesehatan, seperti menghirup debu atau uap.
3. Meningkatkan produktivitas kerja. Dengan penataan material dan peralatan kerja yang baik, karyawan pun bisa bekerja lebih efektif dan efisien.
4. Membuat area kerja jadi rapi, nyaman, dan menyenangkan. Barang-barang yang tertata baik dan bersih tidak lagi menghambat pergerakan para karyawan dan kecelakaan kerja pun dapat diminimalkan.
5. Mengurangi pemborosan waktu saat mencari alat / barang yang diperlukan.

2.1.8 Metode *Perception Of Empowerment Instrument (PEI)*

Keberhasilan penerapan budaya kerja 5S tidak hanya tergantung kepada pekerja, namun juga kesungguhan manajemen dalam menerapkan prinsip kerja 5S tersebut. Efektivitas 5S dapat diukur dengan *Perception of Empowerment Instrument (PEI)*. Persepsi Pemberdayaan Instrumen memperluas jumlah terbatas dari pekerjaan yang telah dilakukan dalam usaha untuk mengidentifikasi dan mengukur dimensi pemberdayaan. PEI mengukur dimensi pemberdayaan yang kurang abstrak, perilaku yang lebih spesifik dan mengukur instrument yang diteliti.

Persepsi Instrumen Pemberdayaan mengukur tiga dimensi pemberdayaan otonomi, partisipasi, dan tanggung jawab. Otonomi mengacu pada persepsi individu dari tingkat kebebasan dan kontrol pribadi yang dia miliki dan mampu latihan dalam melakukan tugas pekerjaan. Partisipasi mengukur persepsi pengaruh yang menghasilkan hasil pekerjaan dan sejauh mana karyawan merasa mereka memiliki masukan tujuan dan proses organisasi. Tanggung jawab mengukur investasi psikologis seorang individu merasa terhadap pekerjaannya dan komitmen yang dia bawa untuk pekerjaan itu (Roller, 2016 : 25).

Dalam menerapkan metode ini ada beberapa hal yang perlu diperhatikan, diantaranya:

1. Pengukuran

Terdapat 3 subskala pengukuran yang dilakukan, yaitu otonomi, partisipasi dan tanggung jawab.

2. Administrasi Survei

Alat penelitian yang digunakan adalah kertas dan pensil, waktu pengisian kuisisioner adalah 5 sampai 10 menit, jumlah pertanyaan sebanyak 15 item dan menggunakan skala likert: 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (netral/ragu-ragu), 4 (setuju) dan 5 (sangat setuju).

3. Pembobotan

Melakukan perhitungan sederhana nilai kuisisioner, nilai subskala dan persentasi tertinggi masing-masing subskala sebagai indicator nilai persepsi.

4. Keandalan

Standar persentasi nilai persepsi berkisar antara 80 % - 87 %.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

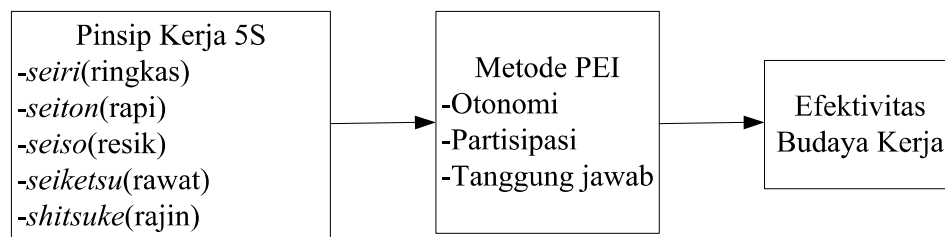
No	Nama	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Aditya Saefulloh Nugraha, Arie Desrianty, Lauditta Irianti, 2015	Usulan Perbaikan Berdasarkan Metode 5S	Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap ketidakberhasilan terhadap metode 5s adalah pemahaman para karyawan terhadap fungsi 5s, motivasi, kinerja kepala regu dan pengawasan terhadap penerapan metode 5s.
2	Bambang Purwanggono, Rani Ruminta, Sinta Irawati, 2014	Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kualitas	Pengembangan SDM berupa training perlu ditingkatkan yaitu dengan melakukan pelatihan dengan intensitas pelatihan secara mendalam dan berkesinambungan terhadap seluruh karyawan.
3	Elfitria Wiratmani, 2013	Perancangan Ulang Tata Letak Stasiun Kerja	Rancangan pemecahan masalah tersebut antara lain: dibuat standar penataan material dengan menganalisis cara penataan material yang ada distasiun kerja proses <i>silk printing</i> .

Lanjutan **Tabel 2.1**

4	Ellyana Surya, 2013	<i>Perancangan Good Manufacturing Practices (GMP) Dan Budaya Kerja 5S Di PT. Indo Tata Abadi</i>	Harapan dari karyawan, perbaikan ini dapat terus berjalan terus menerus untuk menjadikan lingkungan kerja menjadi lebih bersih, teratur, nyaman dan aman sehingga kerja dapat menjadi lebih cepat (waktu menjadi lebih efisien) dan tepat (tanpa ada kesalahan hasil produksi).
5	Gunawarman Hartono & Fanni Abdilah Sutantyo, 2008	Implementasi Prinsip Kerja 5S Pada Bagian Pabrikasi I Untuk Meningkatkan Efisiensi Waktu Produksi	Perancangan dibuat dengan langkah-langkah yang teratur sesuai dengan kebutuhan sikap kerja 5S pada bagian tersebut. Selain itu, mempermudah bagian tersebut dalam mengimplementasikan prinsip 5S.

2.3 Kerangka Pemikiran

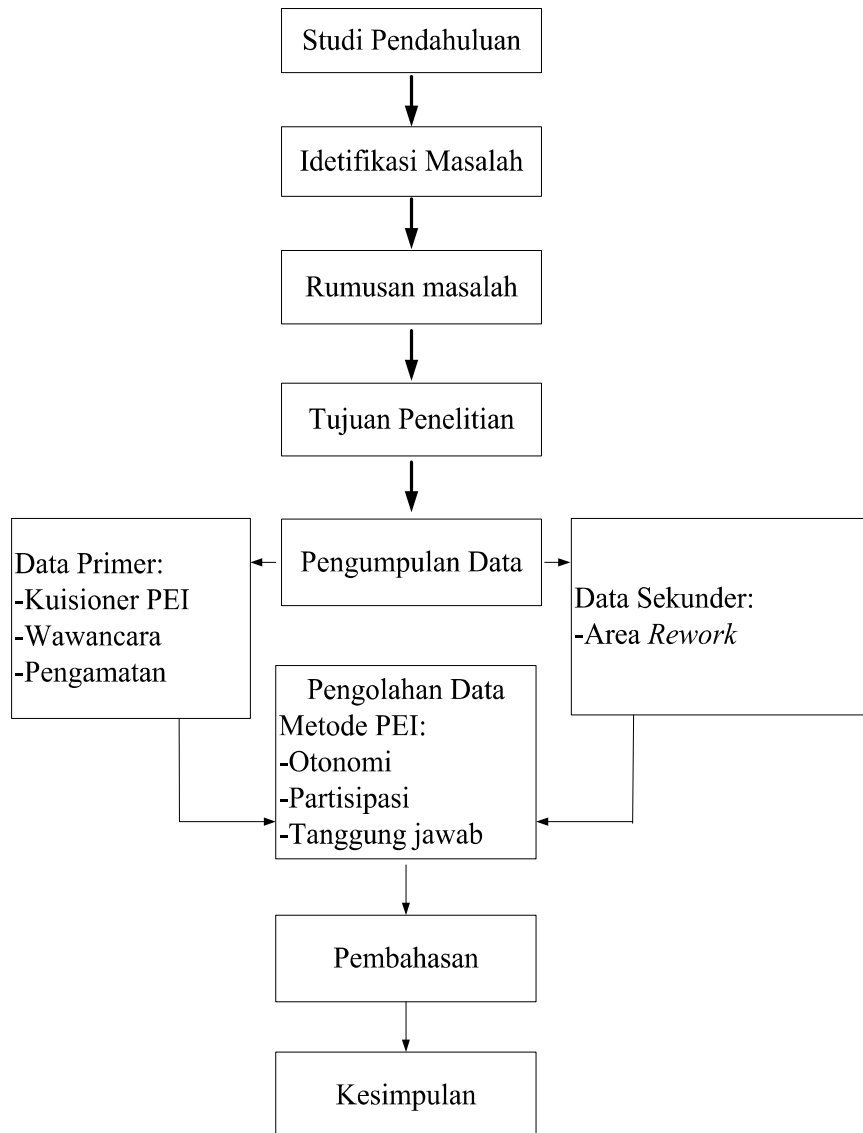
Kerangka pemikiran teoritis yang diajukan meliputi prinsip kerja 5S (*Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke*), metod *Perception Of Empowerment Instrument (PEI)*, Otonomi, Partisipasi dan tanggung jawab, efektivitas budaya kerja. Berikut gambaran kerangka pemikiran dalam penelitian ini.



Gambar 2.1 Kerangka pemikiran teoritis

BAB III
METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian



Gambar 3.1 Desain penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan beberapa tahapan,yaitu :

1. Studi Pendahuluan, pada tahap ini peneliti melakukan pengamatan langsung terkait kondisi aktual penerapan budaya kerja 5S pada semua area kerja CV Mitra Jaya Aadi.
2. Identifikasi masalah, pada tahan ini peneliti menemukan beberapa masalah yang menjadi kendala dalam proses penerapan budaya kerja 5S.
3. Rumusan masalah, masalah-masalah yang menjadi kendala dalam penerapan budaya kerja 5S.
4. Tujuan penelitian, dari perumusan masalah dapat ditentukan tujuan penelitian yang akan dilakukan.
5. Pengumpulan data, dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Yang menjadi data primer seperti kuisisioner, wawancara dan pengamatan langsung. Sedangkan yang termasuk data sekunder yaitu gambaran umum perusahaan.
6. Pengolahan data, dalam penelitian ini pengolahan data menggunakan metode PEI (Perception of Empowerment Instrument) untuk mengukur nilai dimensi yang terdapat dalam data penelitian.
7. Pembahasan, pada tahap ini akan menjelaskan hasil dari penelitian.
8. Kesimpulan, ini merupakan tahap terakhir dalam penelitian ini. Pada tahap ini akan menyimpulkan hasil akhir dari seluruh pembahasan dan hasil dari penelitian ini.

3.2 Operasional Variabel

Parameter operasional variabel yang dikaji meliputi, efektivitas (variable dependen) dan budaya kerja 5S (variable independen).

3.3 Populasi

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh operator CV Mitra Jaya Abadi yang bekerja pada area *rework* berjumlah 30 orang.

3.4 Sampel

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh operator yang bekerja di area *rework* yang berjumlah 30 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini bersifat non probability sampling dengan teknik purposive sampling, dimana sampel yang diambil peneliti dan ditentukan berdasarkan keterkaitan dengan objek kajian peneliti.

Rumus sampel :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \quad \text{Rumus 3.1 Rumus Slovin}$$

Keterangan : n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

E = Kelonggaran ketidaktelitian (0%)

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Data Primer

Dalam penelitian ini, data primer diperoleh peneliti dengan melakukan pengamatan langsung pada objek penelitian dan wawancara dengan pihak terkait.

3.5.2 Data Sekunder

Dalam penelitian ini, peneliti memperoleh data sekunder dari pihak perusahaan CV Mitra Jaya Abadi. Data tersebut berupa sejarah perusahaan, dokumentasi dan laporan historis yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan.

3.6 Analisis Data Kuisisioner Menggunakan Metode PEI

Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam melakukan analisis data kuisisioner adalah sebagai berikut:

1. Pengukuran

Terdapat 3 subskala pengukuran yang dilakukan, yaitu otonomi, partisipasi dan tanggung jawab.

2. Administrasi Survei

Alat penelitian yang digunakan adalah kertas dan pensil, waktu pengisian kuisisioner adalah 5 sampai 10 menit, jumlah pertanyaan sebanyak 15 item dan menggunakan skala likert: 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (netral/ragu-ragu), 4 (setuju) dan 5 (sangat setuju).

3. Pembobotan

Melakukan perhitungan sederhana nilai kuisisioner, nilai subskala dan persentasi tertinggi masing-masing subskala sebagai indikator nilai persepsi.

4. Keandalan

Standar persentasi nilai persepsi berkisar antara 80 % - 87 %.

3.7 Jadwal Penelitian

Tabel 3.2 Jadwal penelitian

No	Nama Kegiatan	Bulan				
		April	Mei	Juni	Juli	Agustus
1	Studi Kepustakaan					
2	Observasi Lapangan					
3	Pengajuan Judul					
4	Penentuan Objek					
5	Pengajuan Proposal BAB I					
6	Penelitian Lapangan					
7	Pengajuan Proposal BAB II					
8	Pengajuan Proposal BAB III					
9	Pengolahan Data					
10	Pengajuan Proposal BAB IV					
11	Pengajuan Proposal BAB V					
12	Pembuatan Laporan Penelitian					
13	Pengumpulan Soft Soft Copy Skripsi					