

PENERAPAN PENDIDIKAN BUDAYA 5S (SEIRI, SEITON, SEISO, SEIKETSU, DAN SHITSUKE) UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PT PAL INDONESIA

Supardi
Fakultas Bisnis, Universitas Bina Insani
email: biusupardi@gmail.com

Abstract: *Productivity is a comparison between the results achieved with the overall resources used. The factor that greatly influences employee work productivity is work culture education. Work culture education that must be implemented properly and correctly at PT PAL Indonesia is 5S cultural education (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, and Shitsuke). This study aims to determine the effect of 5S cultural education on PT PAL Indonesia's employee productivity. The method in this study used explanatory research, with a total population and sample of 35 employees of the HC Development division. The data source in this study is primary data with data collection techniques using questionnaires. The data analysis used was instrument test, classical assumption test, descriptive analysis, and simple regression analysis. The results showed that 5S cultural education had a significant positive effect on employee productivity at PT PAL Indonesia by 63.9%.*

Keywords: *5S Cultural Education, Productivity*

Abstrak: *Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Faktor yang sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yakni pendidikan budaya kerja. Pendidikan budaya kerja yang harus diterapkan secara baik dan benar di PT PAL Indonesia yakni pendidikan budaya 5S (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, dan Shitsuke). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan budaya 5S terhadap produktivitas karyawan PT PAL Indonesia. Metode dalam penelitian ini menggunakan explanatory research, dengan jumlah populasi dan sampel sebanyak 35 orang karyawan divisi HC Development. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data yang digunakan yakni uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, dan analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan budaya 5S berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT PAL Indonesia sebesar 63,9%.*

Kata kunci: *Pendidikan Budaya 5S, Produktivitas*

PENDAHULUAN

Produktivitas kerja sebagai suatu sikap dimana kehidupan hari esok harus lebih baik dari hari ini karena sebagai pembanding antara capaian hasil dengan keseluruhan sumber daya manusia yang digunakan. Produktivitas merupakan proses dari input menjadi output (Susanti, et.al., 2021). Faktor yang sangat berpengaruh terhadap produktivitas yakni penerapan pendidikan budaya kerja pada lingkungan kerja. Pendidikan budaya kerja yang harus diterapkan secara baik dan benar untuk meningkatkan produktivitas yakni pendidikan budaya 5S (*Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, dan Shitsuke*). Pendidikan budaya 5S merupakan metode pengelolaan lingkungan kerja yang menjadikan lingkungan kerja menjadi terawat dan bersih (Tangguh, 2015).

Penerapan pendidikan budaya 5S akan membentuk sikap disiplin karyawan, mampu melakukan pekerjaan yang penting, tercipta lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan tertib sehingga akan menumbuhkan semangat karyawan yang sangat baik dan giat dalam bekerja. Penerapan pendidikan budaya 5S di PT PAL Indonesia belum berjalan dengan maksimal sehingga masih harus terus dilakukan perbaikan. Pendidikan budaya 5S (*Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, dan Shitsuke*) memiliki kontribusi positif terhadap produktivitas karyawan karena mampu menciptakan cara supaya karyawan bisa bekerja dengan nyaman dan tertib di lingkungan perusahaan (Yudhanto, 2020; Endiarni, 2020; Tangguh, 2015).

Pendidikan budaya korporasi merupakan proses pembelajaran atau transformasi elemen budaya korporasi dalam sebuah perusahaan melalui interaksi sosial (Farida, 2011). Penerapan pendidikan budaya dalam perusahaan dilakukan melalui penanaman nilai kerjasama, menumbuhkan persaingan sehat, dan

penanaman cara berfikir efektif dan efisien. Pendidikan budaya 5S merupakan konsep yang berasal dari Jepang yang bertujuan untuk mengeliminasi Waste yang dianggap telah menghambat produktivitas perusahaan (Imron, et.al., 2022).

Pendidikan budaya 5S menawarkan metode yang mudah dan praktis untuk menanamkan budaya kerja yang berkualitas di tempat kerja (Darodjat, 2015). Penjabaran metode 5S yakni *seiri* sebagai tahapan pemilahan dan memilah elemen pada tempat kerja menjadi dua kategori utama yaitu penting dan tidak penting, *seiton* bertujuan membuat ruang bagi setiap item yang telah diklasifikasikan, *seiso* bertujuan menciptakan kondisi lingkungan kerja yang optimal dalam rangka memelihara tempat kerja berada pada kondisi yang ideal, *seiketsu* merupakan standarisasi yang mencakup kemudahan membedakan situasi normal dari yang tidak normal dengan menerapkan aturan sederhana yang terlihat oleh semua operator, dan *shitsuke* merupakan disiplin yang bertujuan menjadikan tahapan 5S menjadi kebiasaan meliputi bekerja sesuai dengan aturan, persetujuan, komitmen yang kuat sehingga pendidikan budaya 5S dapat diimplementasikan dengan baik di perusahaan (Ennin & Obi, 2012).

Pendidikan budaya 5S yang dijadikan sebagai sistem yang terstruktur dalam perusahaan diharapkan menjadi kebiasaan dari satu individu dalam kelompok yang diawali dengan pemilahan akan satu data administrasi maupun barang yang dibutuhkan dalam waktu dekat maupun lama. Tahap selanjutnya yakni pengelompokkan dan penyusunan dari segi jenis dan waktu, kemudian dilakukan pembersihan data yang masih terpakai dan yang tidak digunakan. Tahap akhir dilakukan standarisasi untuk memastikan data yang sudah sesuai dan dilakukan pemeliharaan. Pendidikan budaya 5S secara

husus berkaitan dengan penataan ruang yang baik sehingga memudahkan pekerja ketika membutuhkan barang maupun data terkait sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan (Rinandiyana, et.al., 2015; Supriyanto, 2014; Yudhanto, 2020).

Produktivitas karyawan merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada (Sutrisno, 2017). Kondisi dimana seorang karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan menghasilkan suatu barang atau jasa yang sudah direncanakan dan ditargetkan merupakan pencapaian produktivitas kerja seorang karyawan. Faktor yang mempengaruhi produktivitas antara lain Pendidikan budaya 5S, disiplin kerja, keterampilan, sikap etika kerja, kemampuan kerjasama, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan dan iklim kerja, kecanggihan teknologi yang digunakan, faktor produksi yang memadai, jaminan sosial, manajemen dan kepemimpinan, serta kesempatan berprestasi (Busro, 2018).

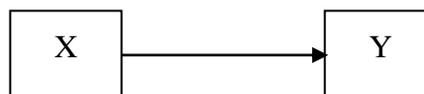
Produktivitas diukur melalui empat indikator (Yusuf, 2015) yakni (a) pengetahuan yang berorientasi pada intelegensi, daya pikir, dan penguasaan ilmu; (b) keterampilan sebagai kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat kekaryaan; (c) kemampuan mencakup sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan; dan (d) sikap yang merupakan kebiasaan yang dimiliki sebagai pola yang berimplikasi positif dalam hubungan dengan perilaku kerja seseorang.

Berdasarkan penjabaran permasalahan dan tujuan peningkatan produktivitas karyawan PT PAL Indonesia, maka upaya yang sesuai untuk menyelesaikan permasalahan tersebut adalah melalui penerapan pendidikan budaya 5S. Hipotesis yang digunakan untuk mengukur penerapan pendidikan budaya 5S untuk

meningkatkan produktivitas karyawan sebagai berikut.

H1. Pendidikan budaya 5S untuk meningkatkan produktivitas karyawan

Dari pengembangan hipotesis tersebut, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

METODE PENELITIAN

Explanatory research dipilih sebagai metode pada penelitian ini karena mampu menjelaskan kedudukan variabel yang diteliti serta pengaruhnya antar variabel satu dengan variabel lainnya. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 35 orang karyawan pada divisi *HC Development*. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Sumber data penelitian adalah sumber data primer dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala pengukuran skala likert 5 skala.

Metode analisis data yang digunakan meliputi: (1) uji instrumen yang terdiri dari uji validitas dengan *pearson correlation* lebih besar dari 0,3 dan uji reliabilitas dengan nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6 (Arikunto, 2016); (2) uji normalitas dengan dasar pengambilan keputusan dilihat dari nilai probabilitas uji *kolmogrov-smirnov* (Priyanto, 2016); (3) analisis regresi sederhana untuk mengetahui hubungan variabel independen terhadap variabel dependennya; (4) uji hipotesis sebagai uji kecocokan model nilai probabilitas dengan alpha 0,05; dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya persentase sumbangan

pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependennya.

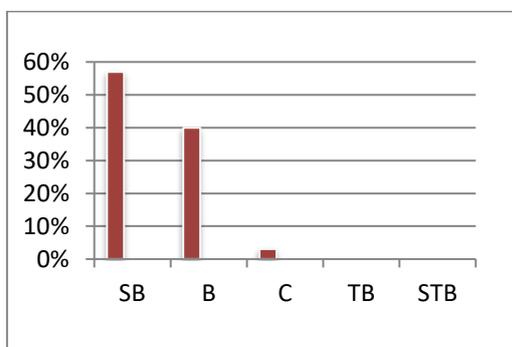
HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

Dari 35 responden penelitian sebanyak 24 orang (69%) berjenis kelamin laki-laki dan 11 orang (31%) berjenis kelamin perempuan. Untuk pengelompokan usia, responden dengan usia 20-30 tahun sebanyak 15 orang (43%), usia 31-40 tahun sebanyak 10 orang (28,5%), usia 41-50 tahun sebanyak 7 orang (20%), dan usia diatas 51 tahun sebanyak 3 orang (8,5%). Karakteristik berdasarkan jabatan terdiri dari jabatan struktural sebanyak 10 orang (28,5%), jabatan fungsional sebanyak 6 orang (17%), dan jabatan staf sebanyak 19 orang (54,5%).

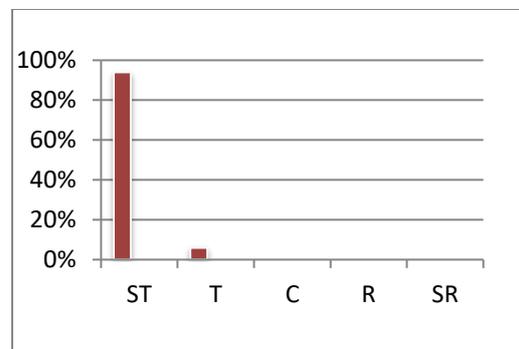
Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif pendidikan budaya 5S menunjukkan distribusi jawaban responden sebanyak 57% menjawab sangat baik, 40% menjawab baik, 3% menjawab cukup dan tidak ada responden yang menjawab tidak baik dan sangat tidak baik. Hasil jawaban 35 responden diperoleh kecenderungan penerapan pendidikan budaya 5S didominasi pada item pernyataan dari indikator *shitsuke* (rutinitas) yaitu perusahaan melakukan pembiasaan budaya 5S. Secara detail hasil jawaban responden ditampilkan pada gambar berikut.



Gambar 2. Persentase Pendidikan Budaya 5S

Analisis deskriptif produktivitas menunjukkan distribusi jawaban responden sebanyak 94% menjawab sangat tinggi, 6% menjawab tinggi, dan tidak ada responden yang menjawab cukup, rendah, dan sangat rendah. Hasil jawaban 35 responden diperoleh kecenderungan produktivitas didominasi pada item pernyataan dari indikator keterampilan yakni dengan keterampilan yang dimiliki karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diamatkan. Secara detail hasil jawaban responden ditampilkan pada gambar berikut.



Gambar 3. Persentase Produktivitas Hasil Uji Instrumen

Hasil uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas & Reliabilitas

Var	Item Prnytn	Pearson Correl.	Cronb. Alpha
X	X.1a	0,828	0,910
	X.1b	0,809	
	X.2a	0,839	
	X.2b	0,836	
	X.3a	0,550	
	X.3b	0,780	
	X.4a	0,708	
	X.4b	0,809	
	X.5a	0,848	
Y	X.5b	0,479	0,657
	Y.1a	0,600	
	Y.1b	0,479	
	Y.2a	0,587	
	Y.2b	0,686	
	Y.3a	0,680	
	Y.3b	0,587	
	Y.4a	0,380	
Y.4b	0,350		

Hasil uji validitas menunjukkan nilai *pearson correlation* seluruh item pernyataan pada variabel pendidikan budaya 5S dan produktivitas lebih dari 0,3 artinya seluruh item pernyataan variabel independen maupun dependennya pada penelitian ini dinyatakan valid. Nilai *conbach's alpha* untuk pendidikan budaya 5S sebesar 0,910 dan produktivitas sebesar 0,657 lebih besar dari 0,6 artinya kedua variabel dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menggunakan uji *Kolmogrov-Smirnov* dengan melihat nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 sehingga data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Hasil analisis regresi linier sederhana variabel pendidikan budaya 5S terhadap produktivitas karyawan di PT PAL ditunjukkan secara detail pada tabel berikut.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Variabel	B	Std. Error	SC. Beta	thitung	Sig.	Ket.
X → Y	0,623	0,850	0,799	7,290	0,000	Signifikan
Constanta : 3,048				F hitung : 53,148		
R : 0,799				Sig. Fhitung : 0,000		
R ² : 0,638						

Sumber: data diolah 2022

Berdasarkan tabel 2 di atas dihasilkan rumus regresi linier berganda sebagai berikut.

$$Y = 3,048 + 0,623X + e$$

Analisis hasil persamaan regresi linier sederhana dijelaskan sebagai berikut.

- 1) Nilai konstanta menunjukkan pengaruh positif variabel pendidikan budaya 5S terhadap variabel produktivitas, artinya jika pendidikan budaya 5S mengalami peningkatan maka produktivitas karyawan PT PAL Indonesia juga mengalami peningkatan.
- 2) Koefisien regresi variabel pendidikan budaya 5S bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif pada koefisien pendidikan budaya 5S terhadap koefisien produktivitas karyawan di PT PAL Indonesia.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai F hitung sebesar 53,148 dan signifikansi Fhitung sebesar 0,000. Hal ini berarti nilai signifikansi lebih kecil dibandingkan

dengan nilai probabilitas 5% ($p = 0,05$), artinya variabel pendidikan budaya 5S berpengaruh positif signifikan terhadap variabel produktivitas.

Koefisien Determinasi (R²)

Hasil analisis model summary menunjukkan nilai R sebesar 0,799 artinya korelasi pendidikan budaya 5S terhadap produktivitas adalah kuat. Definisi ini didasari oleh besarnya angka R² atau koefisien determinasi sebesar 0,638 (berasal dari $0,799 \times 0,799$). Hal ini berarti 63,8% dari produktivitas karyawan di PT PAL Indonesia dijelaskan oleh pendidikan budaya 5S sedangkan sisanya sebesar 36,2% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian.

Pendidikan budaya 5S berpengaruh secara positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di lingkungan PT PAL Indonesia yang berada di divisi *HC Development*. Hal ini terjadi karena perusahaan sering menerapkan dan menanamkan rutinitas pendidikan budaya 5S. Hasil ini juga dikuatkan oleh

pernyataan karyawan yang dijadikan sebagai responden penelitian yang cenderung sangat setuju ketika perusahaan menerapkan pendidikan budaya 5S sebagai suatu pembiasaan di lingkungan kerja mereka. Penerapan pendidikan budaya 5S sebagai bentuk pengelolaan lingkungan kerja dalam suatu perusahaan akan menciptakan lingkungan kerja yang bersih dan terawat (Tangguh, 2015). Penerapan pendidikan budaya 5S sebagai suatu rutinitas juga akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Suwono, 2012), hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi yang positif dimana peningkatan pendidikan budaya 5S akan berdampak pada peningkatan produktivitas karyawan di PT PAL Indonesia.

Penerapan pendidikan budaya 5S yang terkonep dengan baik meliputi kegiatan: (a) *seiri* (menyortir) dengan meletakkan barang sesuai dengan tempatnya dan menempatkan barang di meja kerja sesuai kebutuhan; (b) *seiton* (diatur dalam urutan) dengan cara menyusun barang sesuai dengan kegunaannya dan menempatkan barang sesuai dengan label penyimpanan; (c) *seiso* (membersihkan) melalui upaya membersihkan tempat kerja setiap hari dan ikut bertanggung jawab atas kebersihan area kerja; (d) *seiketsu* (standarisasi) dengan menjaga lingkungan kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan dan melakukan pengecekan ulang terhadap manajemen barang; dan (e) *shitsuke* (rutinitas) dengan cara memenuhi tanggung jawab dalam penerapan budaya 5S dan melakukan pembiasaan budaya 5S di lingkungan kerja.

Budaya 5S yang diterapkan melalui proses pendidikan budaya di lingkungan kerja bukanlah sebuah trend, akan tetapi merupakan proses berkesinambungan yang merupakan bagaian dari kehidupan (Maitimu & Ralahalu, 2018). Dengan diterapkannya pendidikan budaya 5S maka

manfaat yang diperoleh perusahaan secara menyeluruh yakni membantu karyawan dalam mencapai disiplin kerja, menampilkan dan menyoroti berbagai pemborosan yang terjadi, menghilangkan pemborosan, meningkatkan proses budaya 5S, menyelesaikan masalah logistik kronis dengan cara sederhana, meningkatkan efisiensi kerja dan mengurangi biaya operasi, dan mengurangi kecelakaan industri. Dengan terkonepnya penerapan pendidikan budaya 5S secara baik di PT PAL Indonesia dapat meningkatkan produktivitas karyawan secara maksimal. Hasil penelitian ini didukung oleh Supriyanto (2014), Rinandiyana (2015), Yudhanto (2020) bahwasanya penerapan konsep budaya 5S (*Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, dan Shitsuke*) dengan baik maka produktivitas karyawan juga akan baik.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka simpulan penelitian dapat dijabarkan sebagai berikut.

1. Pendidikan budaya 5S di PT PAL Indonesia telah diterapkan dengan sangat baik.
2. Produktivitas kerja karyawan PT PAL Indonesia sangat tinggi.
3. Pendidikan budaya 5S didominasi oleh rutinitas penerapan 5S dan produktivitas kerja karyawan didominasi oleh kemampuan menyelesaikan tugas sesuai dengan keterampilan yang dimiliki.
4. Penerapan pendidikan budaya 5S berkorelasi positif terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan di PT PAL Indonesia.
5. Pendidikan budaya 5S berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan di lingkungan kerja PT PAL Indonesia.

DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Darodjat, Tubagus, Achmad. (2015). *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi & Kuat*. Bandung: PT Refika Aditama Lamprea, E.J.H.
- Endiarni, A.E. (2020). Terapan 5S Dalam Peningkatan Produktivitas Berdasar-kan Permenaker Nomor 5 Tahun 2018. *HIGEIA (Journal of Public Health Research and Development)*, 4 (2), 201-211.
- Ennin, Y.C., & Obi, D. (2012). *5S: Good House Keeping Techniques for Enhancing Productivity, Quality, and Safety at The Workplace*. International Trade Centre, p. Retrieved from <http://www.intracen.org/exporters/quality-management/>
- Farida, Eka. (2011). *Pengaruh Pendidikan Budaya korporasi, Kepuasan Kerja, dan Loyalitas Terhadap Kinerja Dosen di IKIP PGRI Bojonegoro*. Diakses 1 Agustus 2020 pada laman: <http://repository.um.ac.id/61112/>
- Imron, M.R.A., Hidayati, N., & Farida, E. Pengaruh WFH (Work From Home) Dan Budaya 5S (Seiro, Seito, Seiso, Seiketsu, Dan Shitsuke) Terhadap Produktivitas Karyawan di Masa Pandemi Covid-19 Pada Lingkungan PT. PAL Indonesia. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 2022, 11.18.
- Maitumu, N.E., & Ralhalu, H.Y. (2018). Perancangana Penerapan Metode 5S di Pabrik Sarinda Bakery. *Arika*, Vol. 12, No. 1.
- Priyatno, D. (2016). *SPSS Handbook: Analisis Data, Olah Data, & Penyelesaian Kasus-Kasus Statistik*. Yogyakarta: MediaKom.
- Rinandiyana, Lucky, R., & Yayan, S. (2015). Pengaruh Konsep 5S Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen*. Universitas Siliwangi Tasikmalaya Indonesia.
- Supriyanto, Agus. (2014). Pengaruh Sikap Kerja 5S (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke) Terhadap Produktivitas. *Jurnal Riset Manajemen & Akuntansi*. Vol. 5 No. 9. STIE Atma Bhakti Surakarta.
- Susanti, R., Amelia, D.T., Damaiyana, F., & Bernadine, O.R. (2021). Produktivitas Kerja Saat Work From Home (WFH) dan Work From Office (WFO) pada Dosen FKM Universitas Mulawarman di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Masyarakat: Media Komunikasi Komunitas Kesehatan Masyarakat*, 13 (1), 28-33.
- Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ke-9*. Jakarta: Kencana.
- Suwono, Candra. (2012). Penerapan Budaya Kerja Unggulan 5S (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, dan Shitsuke) di Indonesia. *Jurnal Menejemen di Indonesia*, 2012.
- Tangguh, S.E.N. (2015). *Peran Semangat Kerja sebagai Mediasi Pengaruh Budaya 5S (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Sariguna Prima Tirta Cabang Jember* (Doctoral Dissertation). Tidak dipublikasikan.
- Yudhanto, A.D. (2020). Analisa Pengaruh Penerapan Budaya 5S Terhadap Produktivitas Karyawan di PT Samsung Electronics Indonesia, Bekasi. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*. Universitas Presiden Bekasi Jawa Barat.
- Yusuf, Burhanuddin. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah, Cetakan Ke-1*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

