

IMPLEMENTASI BUDAYA KERJA 5S (SEIRI, SEITON, SEISO, SEIKETSU, DAN SHITSUKE) DI PT. XYZ OTOMOTIF KARAWANG

Ersa Mayang Sari

Universitas Buana Perjuangan Karawang

Syifa Pramudita Faddila

Universitas Buana Perjuangan Karawang

Alamat: Jalan Ronggo Waluyo Sirnabaya, Puseurjaya, Karawang, Jawa Barat

Korespondensi penulis: mn20.ersasari@mhs.ubpkarawang syifa.pramudita@ubpkarawang.ac.id

Abstract. *Work culture is a set of behaviors that are inherent in every individual throughout the organization. Building a culture also means cultivating and maintaining positive aspects and trying to get used to certain behaviors to create new, better forms. This research is based on the theory of Takashi Osada (1994) about the 5S concept of Work Culture including Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu and Seitsuke. The type of research used is descriptive qualitative research. The research method in qualitative research used in this research is ethnography. The discussion obtained along with the conclusion is the application of the 5S work culture at PT. XYZ Automotive Karawang is still carried out partially and personally at all stages of the production process, the parties involved in implementing the 5S work culture are personal, only certain employees are present at each stage of the production process.*

Keywords: *Human Resource Management and Work Culture*

Abstrak. Budaya kerja merupakan seperangkat perilaku yang melekat pada setiap individu di seluruh organisasi. Membangun budaya juga berarti memupuk dan memelihara aspek-aspek positif dan berusaha membiasakan perilaku tertentu untuk menciptakan bentuk baru yang lebih baik. Penelitian ini dengan berlandaskan teori Takashi Osada (1994) tentang Budaya Kerja berkonsep 5S diantaranya Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu dan Seitsuke. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kualitatif. Metode penelitian pada penelitian kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah ethnography. Adapun pembahasan yang didapat beserta kesimpulannya adalah penerapan budaya kerja 5S di PT. XYZ Otomotif Karawang masih dilakukan secara parsial dan bersifat personal pada semua tahapan proses produksi, pihak yang terlibat dalam penerapan budaya kerja 5S adalah bersifat personal hanya karyawan tertentu yang ada di tiap tahapan proses produksi.

Kata Kunci : Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Kerja

Received April 30, 2023; Revised Mei 17, 2023; Accepted Juni 14, 2023

Ersa Mayang Sari, mn20.ersasari@mhs.ubpkarawang

LATAR BELAKANG

Budaya kerja merupakan sekumpulan pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam sebuah organisasi. Membangun budaya berarti juga meningkatkan dan mempertahankan sisi-sisi positif, serta berupaya membiasakan pola perilaku tertentu agar tercipta suatu bentuk baru yang lebih baik bahkan merupakan suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja (Purnamasari, 2015).

Perusahaan atau korporasi tentu memiliki ciri khas tersendiri yang membedakan dengan perusahaan lainnya, yang dapat dinyatakan sebagai budaya organisasi. Selain itu, kompleksitas dalam sebuah organisasi merupakan sesuatu yang tidak dapat dihindari sebab dalam setiap rutinitas perusahaan selalu terdapat beberapa masalah yang tidak dapat di prediksi. Budaya kerja perusahaan seringkali tercermin dalam perilaku kerja karyawan, sehingga perusahaan yang memiliki budaya yang baik dan kuat akan berdampak terhadap kinerja yang baik pula oleh karyawan, selanjutnya akan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Selain itu, sistem budaya kerja yang baik yang didukung oleh motivasi kerja yang tinggi pada seorang karyawan akan mengarahkan anggota organisasi mengeluarkan segala kemampuan terbaik untuk mencapai tujuan organisasi dan pemenuhan kebutuhan individual. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa banyak kesuksesan yang bisa diraih suatu perusahaan karena didukung oleh sebuah budaya yang khas dan kuat tertanam dalam kegiatan operasionalnya (Putra, 2014).

Asal kata 5S merupakan suatu sistem yang dibuat pertama kali di Jepang untuk merangkum serangkaian aktivitas untuk menghilangkan pemborosan yang menyebabkan kesalahan, cacat dan kecelakaan kerja di tempat kerja. Nama 5S berasal dari lima kata dalam bahasa Jepang, yaitu Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu dan Shitsuke. Budaya kerja 5S adalah suatu gerakan dengan penuh tekad untuk melakukan kegiatan pemilahan, penataan, pembersihan, dan pemeliharaan kondisi serta pembiasaan yang dibutuhkan dengan tujuan dapat melakukan aktivitas atau pekerjaan dengan baik pada tempat kerja. Hasil dari beberapa penelitian menunjukkan bahwa metode 5S ini merupakan metode yang efektif dan efisien untuk digunakan dalam meningkatkan kinerja perusahaan manufaktur. Penerapan 5S pada perusahaan manufaktur dilakukan dalam upaya untuk

mengoptimalkan kinerja perusahaan dengan meningkatkan efisiensi dan produktivitas perusahaan. Upaya tersebut dilakukan agar dapat menciptakan suatu sistem kerja dan kualitas lingkungan kerja yang baik. 5S dapat membantu perusahaan dalam menerapkan kebiasaan kerapian, kebersihan, standarisasi, disiplin dan berorganisasi di lingkup karyawan untuk menjaga kualitas kerja di perusahaan (Wahana, 2019).

Adapun permasalahan pada PT. XYZ Otomotif Karawang diantaranya karyawan kurang memahami pelaksanaan program 5S/5R yang ada di perusahaan, sehingga pengelolaan manajemen terhambat yang disebabkan kurang nya kerjasama antar karyawan. Selanjutnya, perusahaan belum adanya peraturan tertulis tentang penerapan 5S/5R, apabila perusahaan memunculkan wacana demikian maka besar kemungkinan karyawan akan menerapkan 5S di ruang kerja. Kendala lain apabila barang yang telah digunakan oleh karyawan terkadang tidak ditaruh kembali ke tempat semula, sehingga karyawan lain terkadang membereskan barang yang berserakan tersebut

KAJIAN TEORITIS

Budaya Kerja 5S

Budaya kerja adalah cara pandang seorang dalam memberi makna terhadap kerja. Dengan demikian, budaya kerja merupakan cara pandang seorang terhadap bidang yang ditekuninya dan prinsip – prinsip moral yang dimiliki, yang menumbuhkan keyakinan yang kuat atas dasar nilai – nilai yang diyakini, memiliki semangat yang tinggi dan bersungguh – sungguh untuk mewujudkan prestasi terbaik. Menurut Osada, bahwa 5S merupakan suatu bentuk gerakan yang berasal dari kebulatan tekad untuk mengadakan pemilahan di tempat kerja, mengadakan penataan, pembersihan, memelihara kondisi yang mantap dan memelihara kebiasaan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang baik.

a. Indikator Budaya Kerja 5S

1) Seiri (Ringkas)

Menurut Nurma tentang budaya kerja seiri yaitu kegiatan memilah atau memisahkan pekerjaan yang digunakan atau tidak digunakan.

2) Seiton (Rapi)

Menurut Osada tentang seiton yaitu kegiatan menata berkas yang ada di kantor, menyusun benda sesuai kegunaan urutan dan frekuensi penggunaan.

3) Seiso (Resik)

Menurut Maryati tentang seiso yaitu kegiatan yang bertujuan untuk menjaga kebersihan dan keindahan lingkungan kerja, sehingga terciptanya rasa nyaman di tempat kerja.

4) Seiketsu (Rawat)

Menurut Nurma tentang seiketsu yaitu memelihara tempat kerja yang sudah menjadi baik agar dapat selalu terpelihara.

5) Shitsuke (Rajin)

Menurut Maryati tentang shitsuke yaitu metode yang digunakan untuk memotivasi pekerja agar terus menerus melakukan dan ikut serta dalam kegiatan perawatan dan aktivitas perbaikan serta membuat pekerja terbiasa mentaati aturan/disiplin

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kualitatif. Menurut Kristi, penelitian kualitatif menghasilkan dan mengolah data yang bersifat deskriptif, seperti transkrip wawancara, catatan lapangan, gambar, foto, rekaman video, dan lain sebagainya. Metode penelitian pada penelitian kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah ethnography. Definisi dari ethnography menurut Maulana adalah suatu studi atau riset tentang perilaku masyarakat atau konsumen yang dipelajari langsung dari habitatnya atau dari lingkungan naturalnya.

Penelitian ini menggunakan data kualitatif yang diperoleh dengan cara melakukan wawancara dengan narasumber serta melakukan pengumpulan dokumen kerja melalui observasi yang dituangkan dalam catatan lapangan (transkrip). Penentuan informan atau narasumber adalah dengan purposive sampling karena sampel informan yang dipilih dalam penelitian ini adalah bagian HRD yang diwakili oleh Pak Saeful sebagaimana mengetahui peraturan kepegawaian di perusahaan, Pak Yana sebagai Supervisor sebagaimana mengetahui kinerja pegawai di perusahaan, serta Bu Ani sebagai leader sebagaimana mengetahui proses jalannya implementasi budaya kerja di perusahaan.

Data dari hasil observasi dan wawancara dengan berbagai informan yang telah terpilih akan dikumpulkan dan disatukan kemudian dibandingkan dengan kepustakaan pendekatan kualitatif yang berkaitan dengan budaya kerja khususnya konsep budaya kerja 5S yang menjadi obyek penelitian. Penyajian data dilakukan dalam bentuk narasi berdasarkan konsep yang tersedia. Studi kasus merupakan strategi penelitian yang bersifat triangulasi, menurut Sugiyono, triangulasi dalam pengujian kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah didapat dideskripsikan, dikategorikan, mana pandangan yang sama, yang berbeda, dan mana spesifik dari sumber data yang telah dikumpulkan melalui matriks triangulasi. Dari matriks triangulasi yang berhasil dibentuk nantinya akan disimpulkan satu buah jawaban yang merupakan gabungan dari jawaban beberapa informan yang ada dan akan dinarasikan yang menjadi sebuah informasi. Informasi tersebut nantinya digunakan untuk menggambarkan pelaksanaan budaya kerja yang sesuai dengan konsep budaya kerja 5S di PT. XYZ Otomotif Karawang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis dan pembahasan berdasarkan input PT. XYZ Otomotif Karawang

Hasil observasi memberikan gambaran tentang budaya kerja area input secara umum, budaya kerja yang dilakukan di area input PT. XYZ Otomotif Karawang merupakan budaya yang dikendalikan oleh manajemen atau kebijakan yang diberlakukan olehnya dan digunakan di lingkungan PT. Prinsip XYZ Otomotif Karawang untuk menciptakan tempat kerja yang tertib dan bersih yang menawarkan kenyamanan dan kemudahan bagi seluruh karyawan di pintu masuk saat bekerja. Karyawan berinisiatif untuk membersihkan dan merapikan area kerjanya untuk menciptakan suasana kerja yang menyenangkan.

Hasil observasi peneliti menyimpulkan bahwa secara umum budaya kerja di lapangan input akan lebih baik jika ditulis secara detail, sehingga semua pegawai mengetahuinya dan dapat menerapkannya. Berdasarkan prinsip tindakan 5S, yang berarti Seiri, Seiton, Stando, Seiketsu dan Setsukeri, yang telah dianut oleh banyak perusahaan besar, PT. Dari XYZ Automotive Karawang dapat diharapkan suasana kerja yang dinamis, menyenangkan, dan sangat teratur.

Tabel 1. Budaya Kerja Bagian Input PT. XYZ Otomotif Karawang

Budaya Kerja	Deskripsi
Seiri (Ringkas)	Menata bahan – bahan baku sedemikian hingga hanya yang diperlukan saja maka karyawan bagian input tidak akan kesulitan untuk melayani permintaan karyawan dibagian proses dan juga bagian output
Seiton (Rapih)	Penataan bahan baku harus tertata rapi pada rak atau lokasi yang telah tersedia.
Seiso (Resik)	Melakukan tugas kebersihan bahan baku maupun alat kerja yang lainnya dan menyediakan tempat khusus untuk memisahkan barang sisa baik produksi maupun yang lainnya dapat menjadi salah satu solusi untuk mengatasi masalah kebersihan yang ada.
Seiketsu (Rawat)	Alat kerja yang digunakan bagian proses nantinya pasti akan dikembalikan kepada bagian input, dengan demikian sebelum diletakkan kembali ke tempat semula sebaiknya bagian input melakukan pengecekan dari fungsi alat kerja tersebut apakah masih bisa digunakan atau tidak.
Seitsuke (Rajin)	Mengintensifkan pencatatan barang masuk dan barang keluar yang akan dipergunakan baik itu untuk karyawan bagian output.

(Sumber : Penulis)

Pada bagian input yang merupakan bagian awal pada proses produksi prinsip ringkas menjadi sangat penting. Hal ini sangat cocok pada masalah penataan bahan baku yang ada di bagian input produksi. Dengan meringkas Sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Osada (2004) bahwa pada prinsipnya unsur seiri dalam budaya kerja memiliki tujuan salah satunya adalah mewujudkan lingkungan kerja yang efektif dan efisien, sehingga jalannya proses produksi dan pendistribusian barang produk olahan dapat berjalan dengan lancar. Selain daripada itu, osada juga mengungkapkan bahwa dengan meringkas barang produksi yang digunakan dan yang tidak digunakan akan membantu melakukan kontrol atas ketersediaan bahan baku produksi.

Selain ringkas, prinsip rapi juga dapat diadopsi oleh karyawan dibagian input dimana lokasi yang semestinya berarti diletakkan bersama dengan material yang sejenis. Dengan penataan bahan baku pada tempat yang telah disediakan maka salah satu kendala yang dapat terjadi adalah kurangnya rak atau lokasi penyimpanan bahan baku produksi dengan cara mengoptimalkan kegiatan stock opname yang biasanya dilakukan setiap akhir bulan. Prinsip Seiketsu (rawat) dapat diimplementasikan pada bagian input pada alat produksi yang digunakan oleh karyawan bagian proses. Dengan melakukan hal tersebut berarti karyawan bagian input telah mengerjakan sesuatu yang benar dengan cara yang benar setiap waktu. Sementara itu prinsip rajin, semakin rajin karyawan melakukan pencatatan barang yang masuk maupun keluar maka secara langsung akan mempermudah kerja yang akan dilakukan bagian input, dimana mereka tidak akan kesulitan untuk mengetahui stok yang dimiliki selama ini.

2. Analisis dan Pembahasan Budaya Kerja bagian proses PT. XYZ Otomotif Karawang

Gambaran budaya kerja PT sedang dipersiapkan. XYZ Otomotif Karawang merupakan budaya yang ditentukan oleh manajemen atau kebijakan yang dikeluarkan oleh manajemen. Karyawan di area proses memiliki tugas mengolah suku cadang mentah menjadi suku cadang berkualitas tinggi. Proses produksi di PT. XYZ Otomotif Karawang dibagi menjadi dua shift dengan waktu kerja 8 jam. Untuk mengoptimalkan hasil produksi, para pekerja harus mengikuti semua aturan dan ketentuan dalam proses produksi. Persiapan pekerjaan dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kesempurnaan bahan baku dan fasilitas produksi yang ada. Untuk efisiensi kerja karyawan, bagian proses dibagi berdasarkan pekerjaan yang ada. Ada pegawai yang bertugas untuk mengecek terlebih dahulu kondisi mesin, apakah mesin tersebut bekerja atau tidak, yang disebut dengan maintenance.

Kemudian setelah itu barulah karyawan di tiap mesin menuliskan kekurangan bahan baku dan alat produksi yang dibutuhkan dan dimintakan tangan kepada supervisor. Dalam tahap ini supervisor nantinya dapat mengetahui rencana kerja yang akan dilakukan oleh anggotanya dan mengetahui ketersediaan bahan baku di gudang input. Yang harus diperhatikan menurut para karyawan yang ada di bagian proses barang yang akan diambil harus sesuai dengan jumlahnya yang akan dipergunakan tidak boleh melebihi atau kurang. Setelah mendapatkan barang yang dibutuhkan kemudian bahan baku yang ada ditempatkan di area sekitar mesin, sementara untuk bahan baku yang urutan pengerjaannya

terakhir diletakkan di suatu bagian ruangan kosong yang tidak digunakan untuk penyimpanan barang produksi lainnya. Pada proses pembuatan produk sparepart yang harus diperhatikan oleh operator mesin sewaktu memasukkan bahan baku sparepart harus sesuai dengan kapasitas mesin yang akan digunakan tidak boleh melebihi atau kurang, apabila hal tersebut sampai terjadi maka akan merusak mesin dan mengakibatkan proses produksi akan terhenti atau rejected.

Didalam melakukan proses setiap karyawan yang bertugas diberikan tanggung jawab sesuai dengan keahliannya masing – masing. Dan redaksional barang hasil produksi yang telah jadi akan dikumpulkan oleh karyawan bagian produksi terlebih dahulu di tempat terpisah dengan bahan baku untuk memudahkan perhitungan jumlah hasil produksi selama 1 shift tersebut. Barang produksi diberi keterangan sendiri sesuai dengan model yang dibuat dan karakteristik dari barang tersebut agar sewaktu menyetorkan tidak terjadi kerusakan pada barang. Upaya ini selain untuk merapikan peralatan kerja yang dipergunakan dalam proses produksi juga dapat membantu kerja dari supervisor dalam mengecek hasil produksi di tiap jamnya. Setelah proses produksi selama 8 jam selesai, maka yang harus dilakukan oleh karyawan di bagian produksi adalah membersihkan semua area di tempat kerjanya masing – masing dari sisa – sisa produksi maupun sampah yang lain.

Secara pengamatan yang dilakukan oleh penulis di lingkungan area proses PT. XYZ Otomotif Karawang secara umum penataan peralatan proses produksi sudah sedikit mengikuti standar keselamatan kerja yang ada, semisal mesin yang memiliki tegangan listrik tinggi dan dapat mengakibatkan bahaya atau kecelakaan bagi para karyawan yang lain sudah diberikan keterangan tersendiri dan harus atau wajib dioperasikan oleh karyawan yang bertugas tidak boleh karyawan lain. Upaya ini untuk membantu menurut narasumber yang berada di bagian proses bertanggung jawab di area tempat kerjanya baik itu kerapian, kebersihan, rawat, rajin, ringkas di area kerja. Dari hasil observasi yang dilakukan peneliti ternyata masih ada di beberapa bagian proses yang kurang bersih dan rapi semisal sisa tempat bahan baku sparepart, penataan perkakas dan masih banyak kotoran yang ada di dinding serta masih ada mesin yang tidak berjalan dengan baik selama proses.

Tabel 2. Budaya Kerja Bagian Proses PT. XYZ Otomotif Karawang

Budaya Kerja	Deskripsi
Seiri (Ringkas)	Memberikan tanda khusus untuk meletakkan bahan baku yang akan digunakan dalam proses produksi
Seiton (Rapih)	
Seiso (Resik)	Tugas kebersihan setiap harinya digudang tempat produksi bahan baku maupun alat kerja yang lainnya
Seiketsu (Rawat)	Karyawan yang meminjam dari bagian input dalam hal ini harus bertanggung jawab alat kerja yang dia pinjam. Jika sampai alat kerja ini rusak nantinya juga dapat menghambat proses produksi yang ada
Seitsuke (Rajin)	Mengintensifkan proses produksi selama 1 shift jangan sampai kerja yang dilakukan tidak sampai memenuhi target yang telah ditetapkan oleh pihak manajemen

(Sumber : Penulis)

Prinsip seiri dan seiton pada bagian proses dapat diimplementasikan dengan cara tidak hanya itu hasil dari produksi juga harus disediakan tempat tersendiri sehingga karyawan dapat mengetahui dengan pasti berapa jumlah produksi yang telah dihasilkan selama mereka bekerja. Dengan meringkas dan merapikan bahan baku dan peralatan kerja yang ada maka dapat mengetahui urutan dari bahan baku yang akan dipergunakan dalam proses produksi yang akan berjalan.

Prinsip seiso di bagian proses dapat diimplementasikan dengan cara melakukan yang sama yaitu menyediakan tempat khusus untuk memisahkan barang sisa baik produksi untuk memisahkan barang – barang sisa baik produksi maupun yang lainnya dapat menjadi salah satu solusi untuk mengatasi masalah kebersihan yang ada. Dengan menyediakan tempat khusus ini nantinya karyawan dapat membuang dengan terlebih dahulu memastikan apakah barang tersebut masih bisa digunakan maupun tidak bisa digunakan kembali. Solusi ini juga dapat mengimplementasikan prinsip rapi maupun ringkas pada prinsip sebelumnya. Selain itu dapat juga dipekerjakan karyawan bagian cleaning service agar lokasi kerja terlihat lebih bersih.

Prinsip seiketsu (rawat) dapat diimplementasikan pada bagian proses pada alat produksi ataupun mesin yang digunakan. Alat kerja yang digunakan bagian proses seharusnya dijaga dengan baik dan jangan sampai rusak. Solusi dengan cara menggunakan form peminjaman alat akan memudahkan bagian input untuk mendeteksi kerusakan yang dapat terjadi. Sasaran yang ingin dicapai dalam penerapan seiketsu adalah menjaga kondisi area kerja tetap ringkas, rapi dan bersih.

3. Analisis dan pembahasan Budaya Kerja bagian output PT. XYZ Otomotif Karawang.

Hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti pada bagian output dapat dijelaskan bahwa secara umum pekerjaan yang ada di bagian output adalah melakukan penataan dan pendistribusian barang hasil produksi PT. XYZ Otomotif Karawang. Bagian output mendapatkan persediaan barang jadi dari bagian proses di tiap shiftnya. Barang jadi dari bagian proses akan dikumpulkan oleh bagian output digudang barang jadi yang ada dibagian tengah untuk dihitung dan dikelompokkan secara lebih teratur sesuai dengan jenis dan model dari barang yang ada. Hal tersebut dilakukan untuk mengetahui stok persediaan barang jadi yang ada di PT. XYZ Otomotif Karawang dan membantu proses produksi agar produksi yang dilakukan bagian proses berjalan sesuai dengan waktu pemesanan yang ada.

Budaya kerja yang ada dibagian output lebih mengedepankan kerapian dan penataan barang hasil produksi sesuai dengan klasifikasi yang ada. Selain itu, kebersihan di area tempat penyimpanan barang hasil produksi harus tetap terjaga agar penyebab kotor seperti tikus dapat diminimalkan. Barang hasil produksi harus ditempatkan pada ruangan yang khusus untuk penyimpanan agar tidak tercampur dengan bahan mentah yang belum diproses, karena jika sampai tercampur maka pasti nanti akan mengganggu jalannya proses produksi secara keseluruhan. Hasil observasi menunjukkan ternyata masih ada barang yang belum dipacking dan tempat packing yang masih berada di bagian proses.

Tabel 3. Budaya Kerja Bagian Output PT. XYZ Otomotif Karawang

Budaya Kerja	Deskripsi
Seiri (Ringkas)	Mengatur stok atau persediaan barang jadi hasil dari produksi sebelum dikirim ke konsumen ataupun pemesan.
Seiton (Rapih)	Penataan barang jadi yang dilakukan oleh PT. XYZ Otomotif Karawang ditumpuk begitu saja asalkan produk tersebut memiliki jenis yang sama
Seiso (Resik)	Melakukan tugas kebersihan setiap harinya digudang tempat penyimpanan barang jadi hasil produksi yang ada dan menyediakan tempat khusus nantinya karyawan dapat membuang dengan terlebih dahulu memastikan apakah barang tersebut masih bisa digunakan maupun tidak bisa digunakan kembali.
Seiketsu (Rawat)	Diimplementasikan pada bagian output pada alat yang digunakan untuk packing barang hasil produksi. Alat kerja yang digunakan bagian proses seharusnya dijaga dengan baik dan jangan sampai rusak.
Seitsuke (Rajin)	Dilakukan di bagian input dengan cara mengintensifkan pencatatan barang jadi yang masuk dari bagian proses dan barang keluar yang akan didistribusikan kepada konsumen.

(Sumber : Penulis)

Pengamatan oleh peneliti menyimpulkan bahwa bagian output PT. XYZ otomotif Karawang adalah bagian yang bertugas hampir sama dengan budaya kerja yang ada di bagian input secara umum budaya kerja di bagian input PT. XYZ Otomotif Karawang adalah menciptakan tempat penyimpanan barang jadi yang tertata rapi dan bersih sehingga dapat memberikan kemudahan dalam stok barang jadi di bagian output sendiri.

Observasi menunjukkan bahwa budaya kerja yang ada di PT. XYZ otomotif karawang juga akan lebih baik apabila juga disamakan dengan implementasi budaya kerja 5S yang telah dicoba untuk dilakukan di bagian input dan juga bagian proses guna meminimalkan kesalahan yang dapat dilakukan oleh karyawan sendiri. Dengan budaya kerja 5S nantinya area tempat penyimpanan barang akan menjadi lebih rapi, bersih dan teratur. Pada bagian output yang merupakan bagian akhir pada proses produksi prinsip ringkas, rapih, bersih, rawat dan rajin setidaknya akan membantu kinerja yang dilakukan oleh para karyawan. Hal tersebut sangat cocok pada masalah penataan barang jadi yang ada di bagian output produksi. Dengan meringkas dan menata barang jadi hasil produksi yang telah dilakukan dengan sedemikian hingga karyawan bagian output tidak akan kesulitan untuk melayani permintaan konsumen untuk dengan segera melakukan

pengiriman dan distribusi barang. Sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Osada (2004) bahwa pada prinsipnya unsur seiri dalam budaya kerja memiliki tujuan salah satunya adalah mewujudkan lingkungan kerja yang efektif dan efisien, sehingga jalannya pendistribusian barang produk olahan dapat berjalan dengan lancar. Selain daripada itu, Osada juga mengungkapkan bahwa dengan meringkas barang jadi yang telah ada akan membantu melakukan kontrol atas perencanaan produksi yang akan dilakukan oleh PT. XYZ Otomotif Karawang.

Selain ringkas, prinsip rapi juga dapat diadopsi oleh karyawan dibagian output dimana penataan barang jadi juga harus tertata rapi pada rak atau lokasi yang telah tersedia. Lokasi yang semestinya berarti diletakkan bersama dengan material yang sejenis (Pramono, 2008). Tujuan dari unsur rapi dalam budaya kerja 5S adalah untuk mempermudah pencarian barang jadi yang bersangkutan jika dibutuhkan untuk pengiriman kepada konsumen nantinya. Dengan penataan produk barang jadi pada tempat yang telah disediakan bisa jadi kendala yang akan dihadapi adalah lokasi penyimpanan barang jadi hasil produksi yang ada. Karena selama ini terkesan, hal ini tentunya jika dibiarkan terus menerus akan merusak kualitas dari produk barang jadi itu sendiri.

Sementara itu prinsip rajin dapat Semakin rajin karyawan melakukan pencatatan barang yang masuk maupun keluar maka secara langsung akan mempermudah kerja yang akan dilakukan bagian output, dimana mereka tidak akan kesulitan untuk mengetahui stok yang dimiliki selama ini untuk melayani permintaan barang hasil produksi yang diinginkan oleh konsumen. Menuliskan laporan kerja bagian output yang telah ditangani oleh supervisor dan menyerahkan kepada karyawan bagian leader yang kerja di shift yang berbeda akan mempermudah konsep budaya kerja rapi (setsuke) di bagian output.

4. Implikasi Manajerial

Secara garis besar untuk mengawali perbaikan budaya kerja yang ada di PT. XYZ Otomotif Karawang dengan mengimplementasikan budaya kerja 5S di perusahaannya maka manajemen dapat melakukan hal – hal yang dibedakan secara struktural dan fungsional:

a. Implikasi manajerial yang bersifat struktural, antara lain :

1. melakukan penjadwalan lebih insentif rencana pelaksanaan budaya kerja 5S dan produksi pada bagian input, proses dan output.
2. Mengoptimalkan peran jajaran manajemen untuk menyusun rencana awal implementasi budaya kerja 5S
3. koordinasi mingguan untuk proses evaluasi berkala proses produksi yang telah dijalankan.

b. Implikasi manajerial yang bersifat fungsional, antara lain :

1. melengkapi fasilitas kerja untuk karyawan yang bisa direalisasikan dalam waktu yang dekat, semisal tempat khusus untuk membuang sampah bisa produksi maupun sampah yang lainnya
2. secepat mungkin melakukan aktivitas stock opname secara khusus untuk mengetahui keberadaan barang produksi yang ada di PT. XYZ Otomotif Karawang
3. menuliskan peraturan baru yang sifatnya untuk mempercepat pelaksanaan implementasi budaya kerja 5S, semisal melarang karyawan untuk makan atau minum di areal produksi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat disimpulkan beberapa hal yang berkaitan dengan pelaksanaan budaya kerja 5S sebagai berikut:

1. Penerapan budaya kerja 5S di PT. XYZ Otomotif Karawang masih dilakukan secara parsial dan bersifat personal pada semua tahapan proses produksi
2. Pihak yang terlibat dalam penerapan budaya kerja 5S adalah bersifat personal hanya karyawan tertentu yang ada di tiap tahapan proses produksi.
3. Penerapan prinsip 5S di PT. XYZ Otomotif Karawang tidak tersistem dan tidak terstruktur karena ditandai dengan tidak adanya SOP yang mengatur prinsip kerja di perusahaan, dan masih mengandalkan karyawan secara personal dalam melakukan/menjaga kondisi didalam lingkungan perusahaan.

Saran yang dapat diberikan oleh penulis kepada pihak manajemen PT. XYZ Otomotif Karawang dalam rangka mewujudkan prinsip kerja 5S di perusahaan adalah :

1. menetapkan penanggung jawab penerapan prinsip kerja 5S
2. Menyusun SOP pelaksanaan prinsip kerja 5S
3. Mensosialisasikan/melembagakan prinsip kerja 5S

4. Mengadakan lomba prinsip kerja 5S antar shift, gagasan ini dimaksudkan agar semua karyawan yang ada di perusahaan dapat berpartisipasi dalam pelaksanaan prinsip kerja 5S

DAFTAR REFERENSI

- Andrew Gustnest Binalay, S. L. (2016). Pengaruh Sikap, Norma dan Motivasi Terhadap Minat Beli Secara Online Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Di Manado. *Jurnal EMBA*, 397.
- Aziz, A. (2018). Pembentukan Perilaku Keagamaan Anak. *Jurnal Pemikiran Dan Ilmu Keislaman*, 5.
- Dr. Ine Mariane, M. (2018). *Azas-Azas Manajemen*. Bandung: Kencana Utama.
- Feriyanto, A. (2019). *Pengantar Manajemen (3 in 1)*. Tamanwinangun: Mediaterra.
- Kristi, P. E. (2007). *Pendekatan Kualitatif dalam penelitian Psikologi*. Jakarta: BP Universitas Indonesia.
- M.M., D. K. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
- Ni Ketut Laswitarni, C. N. (2019). Analisis Budaya Kerja 5S (Seiri, Seiton. Seiso, Seiketsu, Shitsuke) Terhadap Peningkatan Efektivitas Pelayanan (Studi Kasus Pada Pt Bank Central Asia Cabang Gianyar dan Klungkung). *Prosiding*, 209-229.
- Purnamasari, D. (2015). Budaya Kerja Pegawai Pada Bagian Organisasi Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Donggala. *e - Journal Katalogis*, 60.
- Putra, B. H. (2014). Analisis Prinsip Kerja 5S (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Setssuke) Pada CV. Kokoh Bersatu Plastik, Surabaya. *AGORA*, 3.
- Subekti, I. (2022). Pengorganisasian Dalam Pendidikan. *Journal of Education and Teaching*, 22.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabeta.
- Wahana, A. (2019). Rancang Bangun Media Pembelajaran Budaya Kerja 5S (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu dan Shitsuke) Berbasis Android. *Jurnal Teknologi*, 2.

PROTOKOL WAWANCARA

Merujuk pada artikel milik Wirtmani (2013) dalam jurnal Universitas Indraprasta PGRI dikemukakan bahwa analisis yang digunakan untuk mengetahui akar penyebab masalah serta mencari solusi masalah tersebut maka analisis yang digunakan adalah analisis 5W+1H (What, Where, Who, When, Why, How)

Item pertanyaan terdiri dari 5S (seiri, seiton, seiso, seiketsu dan shitsuke)

1. Seiri/ringkas

- a. Apakah perusahaan mengimplementasikan seiri/ringkas?
- b. Dimana perusahaan mengimplementasikan seiri/ringkas?
- c. Siapa yang mengimplementasikan seiri/ringkas?
- d. Kapan perusahaan mengimplementasikan seiri/ringkas?
- e. Mengapa perusahaan mengimplementasikan seiri/ringkas?
- f. Bagaimana cara perusahaan mengimplementasikan seiri/ringkas?

2. Seiton/rapi

- a. Apakah perusahaan mengimplementasikan seiton/rapi?
- b. Dimana perusahaan mengimplementasikan seiton/rapi?
- c. Siapa yang mengimplementasikan seiton/rapi di perusahaan?
- d. Kapan perusahaan mengimplementasikan seiton/rapi?
- e. Mengapa perusahaan mengimplementasikan seiton/rapi?
- f. Bagaimana cara perusahaan mengimplentasikan seiton/rapi?

3. Seiso/resik

- a. Apakah perusahaan mengimplementasikan seiso/resik?
- b. Dimana perusahaan mengimplementasikan seiso/resik?
- c. Siapa Siapa yang mengimplementasikan seiso/resik diperusahaan?
- d. Kapan perusahaan mengimplementasikan seiso/resik?
- e. Mengapa perusahaan mengimplementasikan seiso/resik?
- f. Bagaimana cara perusahaan mengimplentasikan seiso/resik?

4. Seiketsu/rawat

- a. Apakah perusahaan mengimplementasikan seiketsu/rawat?
- b. Dimana perusahaan mengimplementasikan seiketsu/rawat?
- c. Siapa yang mengimplementasikan seiketsu/rawat?
- d. Kapan perusahaan mengimplementasikan seiketsu/rawat?
- e. Mengapa perusahaan mengimplementasikan seiketsu/rawat?
- f. Bagaimana cara perusahaan mengimplentasikan seiketsu/rawat?

5. Shitsuke/rajin

- a. Apakah perusahaan mengimplementasikan shitsuke/rajin?
- b. Dimana perusahaan mengimplementasikan shitsuke/rajin?
- c. Siapa yang mengimplementasikan shitsuke/rajin?
- d. Kapan perusahaan mengimplementasikan shitsuke/rajin?
- e. Mengapa perusahaan mengimplementasikanshitsuke/rajin?
- f. Bagaimana cara perusahaan mengimplentasikan shitsuke/rajin?

6. Apa kendala yang dihadapi dalam implementasi metode 5S?

7. Bagaimana alternatif solusi untuk mengurangi kendala yang dihadapi dalamimplementasi 5S?