Management Studies and Entrepreneurship Journal
Vol 4(4) 2023 : 4042-4053

Implementation Of 5s Work Culture At PT.Yorozu Automotive Indonesia

Penerapan Budaya Kerja 5s Di PT.Yorozu Automotive Indonesia

Silfana Herman[1], Uus MD Fadli[2*], Laras Ratu Khalida[3]
Universitas Buana Perjuangan Karawang[1,2,3]
mn19.silfanaherman@mhs.ubpkarawang.ac.id[1] , uus.fadli@ubpkarawang.ac.id[2*],
laras.ratu@ubpkarawang.ac.id[3]

**Corresponding Author*

ABSTRACT
The purpose of this study is to explain the factors of implementing the 5S work culture and which factors are the most dominant*. This approach uses quantitative descriptive. Research locus at PT. Yorozu Automotive Indonesia. The smpling technique used random sampling with a total population of 155 employees with a sample of 112 respondents using the Slovin formula with an error rate of 5%. Data collection techniques using a questionnaire. Then the validity and reliability test techniques are carried out. The data analysis technique used is factor analysis tecnique with SPSS Version 26 tool. The results of theresearch explain that there are 4 groups of employee quality factors with a variance value of 15, 941%, both employee work processes with a variance value of 15,352%, the three aspects of productivity with a variance value of 14,846%, and the four factors of implementing regulations that support the implementation of the 5S work culture with a variance value of 11,549%. Then there are 2 indicators that are most dominant, namely the first indcator increases productivity with a loading factor value of 0,816, and the second increases accuracy with a loading factor value of 0,823.*
Keywords: *Implementation, 5S Work Culture, Factor Analysis.*

ABSTRAK
Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan faktor-faktor penerapan budaya kerja 5S dan faktor apa saja yang paling dominan. Pendekatan ini menggunakan deskriptif kuantitatif. Lokus penelitian di PT. Yorozu Automotive Indonesia. Teknik pengambilan sampel menggunakan *random sampling* dengan jumlah populasi sebanyak 155 orang karyawan dengan sampel 112 orang responden dengan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat eror 5%. Teknik pengambilan data menggunakan kuesioner. Selanjutnya dilakukan teknik uji validitas dan uji reliabilitas.Teknik analisis data yang digunakan yaitu teknik analisis faktor dengan alat bantu SPSS versi 26. Hasil penelitian menjelaskan bahwa terdapat 4 kelompok faktor kualitas karyawan dengan nilai *variance* sebesar 15,941%, kedua proses kerja karyawan dengan nilai *variance* sebesar 15,352%, ketiga aspek produktivitas dengan nilai *variance* sebesar 14,846%, dan keempat faktor penerapan peraturan yang mendukung penerapan budaya kerja 5S dengan nilai *variance* sebesar 11,549%. Kemudian ada 2 indikator yang paling dominan yaitu indikator pertama meningkatkan produktivitas dengan nilai faktor *loading* nya sebesar 0,816, dan kedua meningkatkan ketelitian dengan nilai faktor *loading* nya sebesar 0,823.
Kata Kunci: Penerapan, Budaya Kerja 5S, Analisis Faktor

1. Pendahuluan

Pertumbuhan indusrti di Indonesia sangat pesat, perihal ini bisa dilihat dari semua perusahan yang bergerak dibidang manufaktur, mulai dari perusahaan kecil sampai perusahaan besar. Suatu perusahaan bisa berperan dengan baik kala seluruh departemen bekerja sama serta bisa mengapai hasil terbaik sesuai tujuan perusahaan. Kerap memandang inspeksi tempat kerja selaku fasilitas buat menciptakan serta menghargai departemen lain semacam manajemen keuangan, pemasaran, penjualan serta pengembangan produk. Terkadang perusahaan yang lagi tumbuh kerap kurang mencermati hal-hal yang paling mendasar yaitu ruang kerja, karena area tersebut bisa pengaruhi kinerja karyawan, kualitas dan produktivitas pada perusahaan (Maitimue & Ralahalu, 2018).

Copyright © 2023 THE AUTHOR(S). This article is distributed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license, http://journal.yrpipku.com/index.php/msej

Semakin banyak industri yang terus muncul, menimbulkan persaingan yang lebih baik serta lebih kokoh untuk perusahaan. Tidak hanya itu, karyawan bisa termotivasi buat bekerja melalui hasil yang lebih baik di perusahaan. Dengan menerapkan budaya kerja 5S kegiatan yang memberi nilai tambah terhadap area terdekat, semacam mempersiapkan perlengkaan serta bahan, mencari perlengkapan, mempersiapkan peralatan, menyiapkan barang, produksi dan menunggu keterlambatan ataupun proses. Sebab aktivitas tersebut bisa menaikan nilai dan menciptakan tempat produksi yang efisie dan efektif. (Brata & Dwi Soediantono, 2022)

Pembentukan budaya kerja 5S tidak terjadi secara praktis. Perlu waktu bertahun-tahun untuk budaya kerja 5S menjadi budaya perusahaan. Penerapan budaya kerja 5S membutuhkan kedisiplinan, sehingga harus melalui lima tahapan wajib dan mampu dalam proses pelaksanaannya, kemudian menjadi kehidupan sehari-hari, dan akhirnya menjadi budaya keseharian. (Rhenald Kasali, 2013). Untuk mencapai produktivias yang baik, perusahaan harus menjaga lingkungan kerja yang sehat. Keteraturan lingkungan kerja pasti mempengaruhi kelancaran serta kenyamanan karyawan saat melakukan pekerjaannya. Salah satu cara menciptakan ruang yang mendukung kelancaran dan kenyaman ialah dengan menerapkan budaya kerja 5S (Aisyah, 2020).

Fenomena penerapan budaya kerja 5S yaitu peralatan atau bahan yang tidak digunakan dibiarkan di lantai produksi di tempat kerja, sehingga di tempat kerja tidak tertata dengan baik, kurangnya disiplin dalam pembersihan menyebabkan proses kerja berjalan dengan buruk. Selain itu, ada kekurangan manajer dan pengawas yang mengatur lingkungan kerja dan memeriksa keamanan. Dari sudut pandang keamanan, ruang kerja yang berantakan merupakan potensi bahaya seperti tergelinci atau terjatuh yang tidak secara langsung akan mengurangi kinerja, produktivitas dan efisiensi karyawan. Salah satu kegiatan yang bisa dilakukan perusahaan agar memperbaiki area kerja adalah dengan menerapkan budaya kerja 5S yang dapat menciptakan area kerja yang aman dan nyaman (Pangestu & Negara, 2019).

Baik bagi perusahaan manufaktur maupun jasa, pentingnya penerapan budaya kerja 5S ialah untuk mencapai kondisi optimal ditempat kerja, lingkungan kerja, dan sistem baru. Budaya kerja 5S agar dibagi menjadi banyak aspek praktik sistem manajemen terintegrasi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Tidak hanya itu, budaya kerja 5S merupakan budaya kerja yang bertujuan untuk mengoptimalkan stored procedure agar memiliki standar yang baik (Kurniawati, 2019).

Salah satu faktor agar tercapainya hal tersebut ialah berjalannya proses produksi, pada prinsipnya berjalannya proses produksi merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan, semakin baik hasil produksi maka semakin banyak pula dampaknya untuk perusahaan. Kegiatan produksi dipengaruhi oleh budaya kerja, merupakan kebiasaan dalam suatu kelompok yang tercermin dalam sikap yang akan mewujudkan perilaku atau tindakan. Menerapkan budaya kerja 5S untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja yang baik, bersih dan nyaman (Maitimue & Ralahalu, 2018).

Beberapa peneliti telah menggunakan budaya kerja 5S, pertama menurut (Dian Palupi Restuputri & Dika Wahyudin, 2019). PT. X sudah menerapkan budaya kerja 5S di perusahaannya, namun penerapan budaya kerja 5S masih memiliki banyak kendala internal dan eksternal seperti kesadaran karyawan akan budaya kerja 5S, kurangnya fasilitas pendukung. Adapun tindakan terkait larangan budaya kerja 5S yang diterapkan di perusahaan tersebut, yaitu khusus mengawasi karyawan dalam penerapan budaya kerja 5S, dan keberadaan *housekeeping* sebagai kegiatan gotong royong untuk membersihkan area yang telah dijadwalkan.

Kedua, menurut (Arifah et al., 2020), budaya kerja 5S pada hakekatnya adalah proses perubahan sikap dengan menegakkan struktur dan kebersihan area kerja. Akhirnya, kondisi tempat kerja mencerminkan bagaimana seseorang memperlakukan pekerjaan mereka dan mencerminkan sikap mereka terhadap pekerjaan. Bahkan budaya kerja 5S bisa dibilang sebagai

kegiatan awal untuk membiasakan cara kerja standar. Budaya kerja 5S adalah budaya kerja yang sangat mendasar, begitu mendasar sehingga banyak orang berpikir bahwa hanya ada budaya kerja 5S dengan produktivias tinggi dan tempat kerja yang tertata baik.

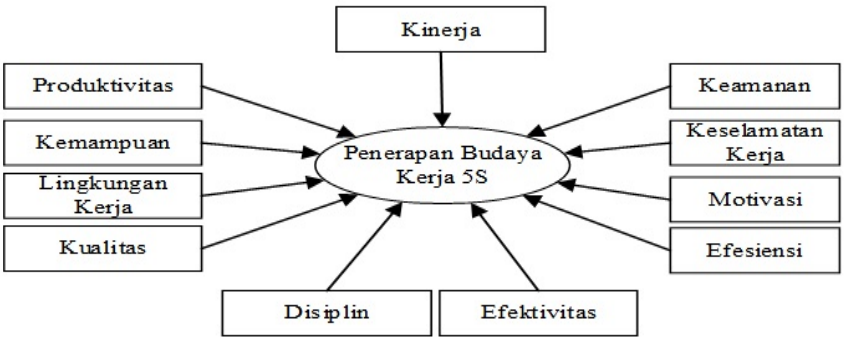
Ketiga, menurut (Rantung et al., 2018), Penerapan budaya kerja 5S akan berdampak pada peningkatan efisiensi dan kualitas kerja. Budaya kerja 5S adalah budaya kerja yang mengatur dan mengelola tempat kerja menjadi lebih baik dan lebih berkelanjutan. Salah satu manfaat penerapan budaya kerja 5S adalah untuk peningkatan produktivitas untuk membangu tempat kerja yang lebih produktif.

Budaya kerja 5S adalah budaya Jepang yaitu (*seiri, seiton, seiso, seiketsu, shitsuke*). Budaya kerja 5S adalah budaya yang dipakai agar dapat menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang berkualitas di tempat kerja. Budaya kerja 5S yang dijalankan dengan baik dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas, produktivitas, dan kualitas produk. Budaya kerja 5S tercemin dalam perilaku seseorang dan dipengaruhi oleh berbagai faktor dalam penerapannya. (Arifah et al., 2020). Yang harus dihilangkan dari budaya kerja 5S yaitu pemborosan yang dapat meminimalkan agar meningkatnya produktivitas dan efisiensi perusahaan. Selanjutnya, dengan penerapan budaya kerja 5S berharap dapat meningkatkan keamanan produk sehingga aman bagi konsumen (Rachmawati et al., 2018).

Budaya kerja adalah kendali dan orientasi yang membentuk sikap atau perilaku orang-orang yang terlibat dalam aktivitas perusahaan. Menurut Vicky, (2020). Tujuan penerapan budaya kerja 5S ialah keamanan yang sangat penting karena area kerja yang menerapkan 5S secara teliti akan lebih sedikit mengalami kecelakaan kerja dibanding dengan tempat kerja, hanya mengutamakan peralatan dan proses, efisiensi jika karyawan dapat menerapkan budaya kerja 5S, maka dapat terciptanya efisiensi waktu dan biaya.

Budaya kerja bertujuan untuk mengubah perilaku yang ada untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Faktor budaya kerja harus diperhatikan, langkah meningkatkan budaya kerja dapat dilakukan dengan memantau karyawan yang melanggar aturan yang berlaku pada perusahaan, mengambil tindakan, menghukum karyawan yang tidak mentaati budaya kerja perusahaan, dan diberikan nilai tambahan kepada karyawan. Mereka yang patuh dengan mengevaluasi kinerja karyawan yang tidak melanggarnya. Peraturan atau budaya kerja agar karyawan memiliki motivasi untuk meningkatkan budaya kerja untuk mencapai tujuan perusahaan agar kinerja perusahaan terus meningkat (Silvia, I Wayan Bagia1, 2019).

Dari beberapa pendapat diatas disintesakan indikator-indikator yang digunakan dalam penerapan budaya kerja 5S ialah indikator: kinerja, produktivitas, kemampuan, lingkungan kerja, kualitas, disiplin, efektivitas, efisiensi, motivasi, keselamatan kerja, keamanan. Berikut kerangka pemikiran ditampilkan pada gambar 1 dibawah ini.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Dari gambar 1 di atas penelitian ini memiliki tujuan untuk menjelaskan faktor-faktor penerapan budaya kerja 5S dan dapat diketahui indikator apa saja yang paling dominan.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Lokusnya di PT. Yorozu Automotive Indonesia. Penelitian ini dilakukan mulai dari tanggal 7 November 2022 sampai dengan 9 Desember 2022. Populasi berjumlah 155 orang karyawan dengan sample sebanyak 112 responden dengan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat eror 5%. Teknik pengambilan data menggunakan kuesioner berskala likert. Skala sangat baik diberi skor 5 dan sangat tidak baik diberi skor 1. Selanjutnya dilakukan teknik uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan yaitu teknik analisis faktor dengan alat bantu SPSS V26.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan kajian teori yang sudah dikaji sebelumnya diatas maka dibuat 23 butir kuesioner. Sebelum menguji analisa menggunakan analisis faktor, selanjutnya melakukan pengujian validitas dan reliabilitas dengan 30 responden. Kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan-pertanyaan saat penelitian dapat diukur. (Fadli, U.M., Savitri, C., & Rismayadi, B., 2022).

Tabel 1. Uji Validitas

Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Ket.	Pertanyaan	R Hitung	R-Tabel	Ket.
Penerapan Budaya Kerja 5S di Perusahaan	0,061	0,361	Valid	Mentaati Peraturan	0,082	0,361	Valid
Meningkatkan Kinerja	0,049	0,361	Valid	Meningkatkan Efektivitas Kerja	0,240	0,361	Valid
Meningkatkan Kreativitas	0,058	0,361	Valid	Meningkatkan Komitmen	0,068	0,361	Valid
Meningkatkan Hasil Kerja	0,151	0,361	Valid	Tanggung Jawab	0,167	0,361	Valid
Meningkatkan Produktivitas	0,192	0,361	Valid	Meningkatkan Efesiensi	0,162	0,361	Valid
Kelengkapan Fasilitas	0,145	0,361	Valid	Meningkatkan Motivasi	0,192	0,361	Valid
Menyelesaikan Pekerjaan	0,060	0,361	Valid	Peluang dalam Meningkatkan Potensi Diri	0,151	0,361	Valid
Menerima Informasi	0,296	0,361	Valid	Meningkatkan Keamanan	0,098	0,361	Valid
Prestasi Kerja	0,310	0,361	Valid	Meningkatkan Keselamatan	0,054	0,361	Valid
Hubungan Pimpinan dan Karyawan	0,177	0,361	Valid	Peningkatan dalam Menjaga Aset	0,104	0,361	Valid
Meningkatkan Ketelitian	0,092	0,361	Valid	Peningkatan dalam Melidungi Aset	0,034	9,361	Valid
Meningkatkan Disiplin	0,310	0,361	Valid				

Berdasarkan tabel 1 bahwa menunjukan hasil uji validitas, nilai rhitung dari setiap pertanyaan diatas lebih besar dari Rtabel 0,361 dengan nilai signifikan 0,05 Artinya 23 pertanyaan dapat dinyatakan valid bisa digunakan sebagai alat ukur.

Uji reliabilitas pengujian dapat dilakukan secara eksternal maupun internal. Melalui bantuan program SPSS versi 26, uji reliabilitas dilakukan dengan *Cronbach's Alpha* besarnya 0,70 keatas dan positif maka alat ukur ini dapat dipercaya.

Bahwa hasil pengujian reliabilitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2 dibawah.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

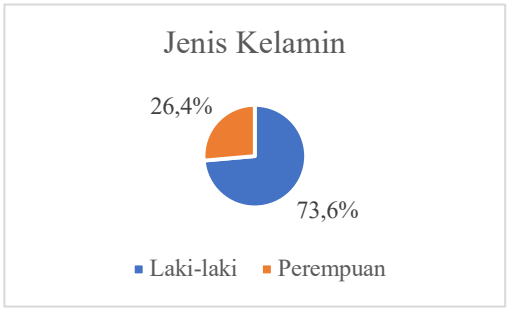
Cronbach's Alpha	N of Items
0,865	23

Berdasarkan tabel 2 menunjukan bahwa hasil dari uji reliabiitas didapat nilai *cornbach alpha* sebesar 0,865 dari 23 pertanyaan yang valid dan diatas 0,7 dapat dikatakan reliabel sehingga pertanyaan yang terkumpul dinyatakan dapat diterima untuk dianalisis.

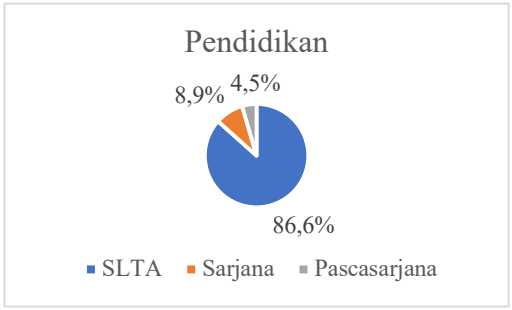
Teknik analisis ini menggunakan alat bantu analisis faktor. Tujun untuk menganalisis ini agar dapat dijelaskan faktor-faktor apa saja yang berperan dalam penerapan budaya kerja 5S, dan akan terbentuk kelompok-kelompok faktor dan perannya masing-masing dalam penerapan budaya kerja 5S. tahapan yang akan dilakukan dalam analisa faktor adalah pertama tabulasi data pada view, pembentukan matrix korelasi, berikutnya ekstraksi faktor, dan rotasi faktor, selanjutnya penamaan faktor yang terbentuk (Fadli, U.M., Savitri, C., & Rismayadi,B., 2022).

3. Hasil Dan Pembahasan

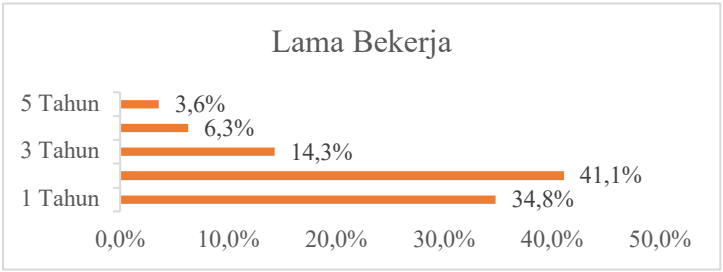
Profil responden yang sudah di teliti di PT. Yorozu Automotive Indonesia dengan jumlah 112 karyawan. Sebagaimana dijelaskan pada gambar 2, 3 dan 4 dibawah ini.



Gambar 2. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Gambar 3. Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan



Gambar 4. Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan pada gambar 2 mengenai jenis kelamin responden, dapat diketahui jumlah responden laki-laki lebih banyak dibanding dengan perempuan atau setara dengan 73,6%. Pada gambar 3 diatas mengenai pendidikan menunjukan bahwa responden yang berpendidikan SMA lebih dominan yaitu sebanyak 82,4%. Sedangkan gambar 4 jumlah responden berdasarkan lama bekerja lebih banyak 2 tahun atau setara dengan 41,1%.

Gambaran penerapan budaya kerja 5S berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan HR-GA PT. Yorozu Automotive Indonesia, percaya bahwa telah melaksanakan budaya kerja 5S telah diterapkan dengan baik, namun beberapa karyawan menganggap bahwa budaya kerja 5S belum diterapkan, dan masih ada ruang untuk perbaikan. Di bawah ini adalah hasil wawancara.

A. *Seiri* (Ringkas)

Aktivitas seiri yang sudah dilakukan oleh perusahaan meliputi aspek pertama singkirkan barang yang tidak terpakai yaitu barang yang tidak digunakan disimpan di tempatnnya, kedua bersihkan setiap area kerja dilaksanakan dengan baik, ketiga pembuangan bahan baku yang tidak terpakai belum dilakukan dengan baik oleh seluruh karyawan, keempat atur tata letak ruang kerja yaitu barang yang digunakan dan tidak digunakan disimpan di

tempat yang berbeda, kelima menangani penyebab kerusakan mesin atau alat yang digunakan dan menangani pembuangan sisa material yang tidak terpakai.

B. *Seiso* (Resik)
Pelaksanaan seiso yang sudah dilakukan oleh perusahaan meliputi aspek pertama bertanggung jawab atas kebersihan area kerja yaitu semua karyawan setelah selesai kerja harus membersihkan sampah atau barang tidak terpakai dibuang ketempatnya, kedua membuat jadwal pembersihan dan pemeriksaan diarea kerja seperti kegiatan mingguan membersihkan area kerja masing-masing, ketiga melaksanakan pemeriksaan kebersihan secara rutin dan melakukan kegiatan membersihkan tempat-tempat yang kurang diperhatikan oleh karyawan.

C. *Seiton* (Rapi)
Pelaksanaan seiton yang harus dilakukan oleh perusahaan meliputi aspek pertama semua barang atau bahan baku atau produk yang diproduksi harus memiliki tempat atau wilayah kerja khusus dan tidak disimpan disembarang tempat, kedua simpan dan ambil barang atau yang diperlukan jadi mudah, ketiga berikan tanda di setiap tempat atau barang agar mudah dilihat, keempat bahan-bahan peralatan atau perlengkapan yang dipakai dalam pekerjaan harus diletakkan pada tempatnya dan terlihat rapi.

D. *Seiketsu* (Rawat)
Aktivitas seiketsu yang harus dilaksanakan perusahaan yang meliputi aspek pertama memberikan tanda pada kawasan rawan bahaya, instalasi listrik dan area licin agar semua karyawan mengetaui, kedua perusahan wajib menyiapkan alat pemadam kebakaran, ketiga pengaturan instalasi listrik atau kabel, keempat mengatasi keberisikan mesin yang digunakan, kelima kembangkan perawatan mesin yang dapat ditindaklanjuti.

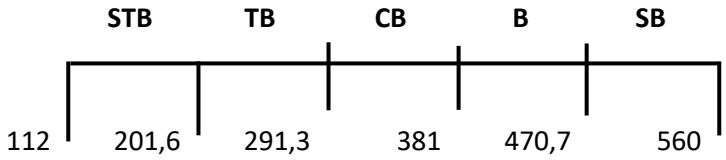
E. *Shitsuke* (Rajin)
Aktivitas yang sering dilaksanakan oleh karyawan yang meliputi aspek pertama karyawan bersih-bersih bersama atau bisa dibilang gotong royong membersikan area kerja, kedua karyawan telah memakai pakaian APD (alat pelindung diri) diarea kerja, ketiga karyawan tidak merokok diarea kerja, dan keempat karyawan telah melaksanakan tugasnya dengan baik dan menggunakan SOP perusahaan.

Berikut tabel 3. rekapitulasi hasil pengujian validitas menggunakan bantuan SPSS versi 26 dibawah ini.

Tabel 3. Rekapitulasi Penerapan Budaya Kerja 5S

No	Indikator	Skor	Ket	No	Indikator	Skor	Ket
1	Penerapan Budaya Kerja 5S di Perusahaan	468	Baik	13	Mentaati Peraturan	458	Baik
2	Meningkatkan Kinerja	459	Baik	14	Meningkatkan Efektivitas Kerja	462	Baik
3	Meningkatkan Kreativitas	470	Baik	15	Meningkatkan Komitmen	471	Sangat Baik
4	Meningkatkan Hasil Kerja	457	Baik	16	Tanggung Jawab	461	Baik
5	Meningkatkan Produktvitas	470	Baik	17	Meningkatkan Efesiensi	481	Sangat Baik
6	Kelengkapan Fasilitas	462	Baik	18	Meningkatkan Motivasi	468	Baik
7	Menyelesaikan Pekerjaan	464	Baik	19	Peluang dalam Meningkatkan Potensi Diri	474	Sangat Baik
8	Menerima Informasi	454	Baik	20	Meningkatkan Keamanan	470	Baik

9	Prestasi Kerja	465	Baik	21	Meningkatkan Keselamatan	469	Baik
10	Hubungan Pimpinan dan Karyawan	451	Baik	22	Peningkatan dalam Menjaga Aset	470	Baik
11	Meningkatkan Ketelitian	456	Baik	23	Peningkatan dalam Melindungi Aset	461	Baik
12	Meningkatkan Disiplin Kerja	458	Baik		Modus		Baik



Gambar 5. Rentang Skala Membaca Total Skor

Berdasarkan tabel 3 dari 23 indikator diatas terdapat 3 indikator yang dinyatakan sangat baik yaitu meningkatkan komitmen, meningkatkan efesiensi dan peluang dalam meningkatkan potensi diri. Selanjutnya sisa 20 indikator menunjukan bahwa hasil rekapitulasi yang dapat nyatakan **Baik.**

Tahap awal dari analisi faktor yaitu uji *kaiser-meyer-olkin* dan *bartlett's test* (KMO) dapat dilihat di tabel 4 dibawah ini.

Tabel 4. Hasil *KMO and barlett's Test*

KMO and Bartlett;s Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Meansue		0,709
Batlett's Test of Sphericity	Approx Chi-Square	959,135
	Df	190
	Sig.	0,000

Berdasarkan hasil pada tabel 4, dapat diperoleh hasil KMO dan Uji *Barlett* dapat disimpulakan, hasil KMO sebesar 0,709, dan signifikan pada 0,000. Langkah selanjutnya, Uji MSA (*Measure of Sampling Adequacy*), digunakan untuk mengukur kecukupan sampel untuk setiap indikator. Jika MSA di bawah 0,5, tidak bisa dianalisis lebih lanjut dan harus dibuang. Jika MSA lebih besar dari 0,5, analisis dilanjutkan. Tabel 5 dibawah *anti-image* yang berguna untuk mengidentifikasi dan menentukan variabel apa yang cocok digunakan di analisis faktor dari hasil MSA ulang yang ke-3.

Tabel 5. Nilai *Anti-image*

Nama Indikator	Nilai MSA	Ket.	Nama Indikator	Nilai MSA	Ket.
Penerapan Budaya Kerja 5S di Perusahaan	0,653	Valid	Meningkatkan Ketelitian	0,814	Valid
Meningkatkan Kinerja	0,773	Valid	Meningkatkan Disiplin Kerja	0,671	Valid
Meningkatkan Kreativitas	0,781	Valid	Mentaati Peraturan	0,726	Valid
Meningkatkan Hasil Kerja	0,756	Valid	Meningkatkan Efektivitas Kerja	0,771	Valid
Meningkatkan Produktivitas	0,745	Valid	Meningkatkan Komitmen	0,800	Valid
Kelengkapan	0,739	Valid	Tanggung Jawab	0,810	Valid

Fasilitas					
Menyelesaikan Pekerjaan	0,565	Valid	Meningkatkan Efesiensi	0,765	Valid
Menerima Informasi	0,658	Valid	Meningkatkan Motivasi	0,657	Valid
Prestasi Kerja	0,642	Valid	Peluang dalam Meningkatkan Potensi Diri	0,647	Valid
Hubungan Pimpinan dan Karyawan	0,698	Valid	Meningkatkan Keamanan	0,705	Valid

Hasil tabel 5 diatas, hasil analisa pengujian ulang sebanyak 3 (tiga) kali, dan dikeluarkan 3 indikator yang kurang dari 0,5 dan karena tidak memenuhi persyaratan dalam uji analisis yaitu indikator meningkatkan keselamatan, peningkatan dalam menjaga aset dan peningkatan dalam melindungi aset maka dikeluarkan 1 persatu mulai dari nilai yang terkecil lalu dianalisis ulang.

Langkah selanjutnya adalah menentukan jumlah faktor. Dalam penelitian ini, metode *Principal Component Analysis* sebagai metode untuk mengekstaksi atau memisahkan beberapa indikator yang membentuk beberapa faktor. Faktor dengan nilai *rotation sums* kurang dari satu tidak memiliki faktor pembentuk variabel anggota. Jika terdapat nilai *rotation sums* lebih besar dari satu, itu adalah faktor pembentuk yang signifikan.

Tabel 6. Total *Variance Explained*

No	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of variance	Cumulative %	Total	% of variance	Cumulative %
1	4,487	22,433	22,433	4,487	22,433	22,433	3,188	15,941	15,941
2	4,154	20,770	43,203	4,154	20,770	43,203	3,070	15,352	31,293
3	1,923	9,613	52,816	1,193	9,613	52,816	2,969	14,846	46,139
4	1,309	6,543	59,359	1,309	6,489	59,359	2,310	11,549	57,687

Pada tabel 6 diatas, terdapat 4 faktor yang terbentuk dan memiliki nilai *rotation sums* yang akurat dengan lebih besar dari 1 pada ke 4 faktor tersebut. Faktor pertama memperoleh jumlah total 3,188 dengan nilai presentase 15,941%, faktor kedua memperoleh jumlah total 3,070 dengan nilai presentase 15,352%, faktor ketiga memperoleh jumlah total 2,969 dengan nilai presentase 14,846%, dan faktor keempat memperoleh jumlah total 2,310 dengan nilai presentase 11,549% keempat faktor-faktor pada tabel 6 tersebut mempengaruhi budaya kerja 5S PT. Yorozu Automotive Indonesia. Untuk menjelaskan budaya kerja 5S, bisa dilakukan melalui ekstraksi faktor, persentase total dari masing-masing faktor utama dapat digunakan untuk menjelaskan ekstraksi faktor.

Tabel 7. *Rotated Component Matrix*

Indikator	1	2	3	4
Meningkatkan Keamanan	0,779	-0,127	0,132	0,147
Tanggung Jawab	0,772	-0,027	0,003	0,000
Peluang dalam Meningkatkan Potensi Diri	0,703	-0,166	0,127	0,216
Meningkatkan Efesiensi	0,702	0,108	-0,020	0,163
Meningkatkan Komitmen	0,636	0,136	-0,151	0,195
Meningkatkan Motivasi	0,541	-0,124	0,052	0,284
Menerima Informasi	-0,081	0,799	0,192	0,005
Prestasi Kerja	-0,044	0,779	0,148	-0,039
Hubungan Pimpinan dan	0,056	0,749	0,258	-0,055

Indikator	1	2	3	4
Karyawan				
Kelengkapan Fasilitas	-0,041	0,703	0,135	-,110
Menyelesaikan Pekerjaan	-0,001	0,625	0,350	0,064
Meningkatkan Produktivitas	0,044	0,180	0,816	0,019
Meningkatkan Kinerja	-0,001	0,189	0,767	-0,139
Penerapan Budaya Kerja 5S di Perusahaan	-0,004	0,156	0,707	0,091
Meningkatkan Hasil Kerja	-0,0811	0,279	0,673	-0,071
Meningkatkan Kreativitas	-0,024	0,196	0,650	-0,189
Meningkatkan Ketelitian	0,117	-0,007	-0,061	0,823
Meningkatkan Efektivitas Kerja	0,400	-0,032	-0,069	0,710
Mantaati Peraturan	0,314	0,040	-0,050	0,706
Meningkatkan Disiplin Kerja	0,089	0,279	-0,068	0,571

Extraction Method Principal ComponentAnalysis.
Rotation Method Varimax with Kaiser Normalization.
a. Rotation converged in 7 iterations

Berdasarkan tabel 7 diatas setelah dirotasikan sebanyak 7 (kali) kali untuk memperjelas perkelompok indikator menghasilkan 4 faktor berdasarkan nilai yang maka keempat faktor tersebut adalah:

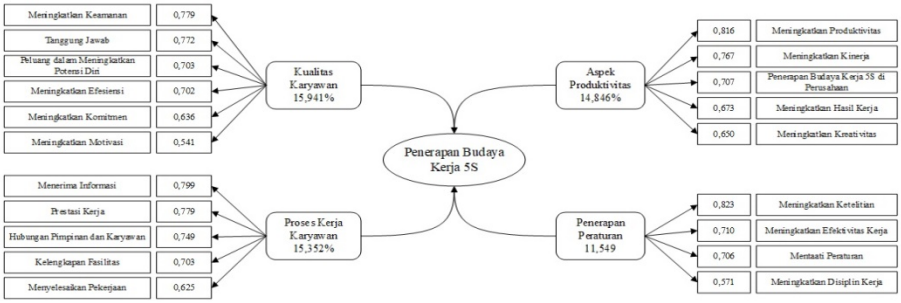
Faktor pertama penerapan budaya kerja 5S terdiri dari meningkatkan keamanan 0,779, tanggung jawab 0,772, peluang dalam meningkatkan potensi diri 0,703, meningkatkan efesiensi 0,703, meningkatkan komitmen 0,636, meningkatkan motivasi 0,541. Faktor kedua penerapan budaya kerja 5S terdiri dari menerima informasi 0,799, prestasi kerja 0,779, hubungan pimpinan dan karyawan 0,749, kelengkapan fasilitas 0,703 menyelesaikan pekerjaan 0,625.

Faktor ketiga penerapan budaya kerja 5S terdiri dari meningkatkan produktivitas 0,816, meningkatkan kinerja 0,767, penerapan budaya kerja 5S diperusahaan 0,707, meningkatkan hasil kerja 0,673, meningkatkan kreativitas 0,650. Faktor keempat penerapan budaya kerja 5S terdiri dari meningkatkan ketelitian 0,823, meningkatkan efektivitas kerja 0,710, mentaati peraturan 0,706, meningkatkan disiplin kerja 0,571.

Hasil *Rotated Component Matrix* menunjukan hasi distribusi indikator-indikator yang telah di ekstrak ke dalam faktor yang sudah terbentuk berdasarkan faktor *loading*-nya setelah dilakukan proses 7 kali rotasi. Dari tabel diatas dapat disintesakan bahwa faktor-faktor tersebut stabil dengan nilai > 0,5 dan dapat digeneralisasikan untuk populasi yang ada.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian melalui uji analisis faktor, terdapat 20 indikator dari 23 indikator dengan nilai *Measure of Sampling Adequacy* (MSA) > 0,5.



Gambar 6. *Component Matrix* Penerapan Budaya Kerja 5S

1) Faktor kualitas karyawan dalam mendukung penerapan budaya kerja 5S terdiri dari meningkatkan keamanan, tanggung jawab, peluang dalam meningkatkan potensi diri, meningkatkan efesiensi, meningkatkan komitmen, meningkatkan motivasi. *Output* (*Rotated Component Matrix*) lebih dominan yaitu meningkatkan keamanan 15,941%
2) Faktor proses kerja karyawan dalam mendukung penerapan budaya kerja 5S terdiri dari menerima informasi, prestasi kerja, hubungan pimpinan dan karyawan, kelengkapan fasilitas, menyelesaikan pekerjaan. *Output* (*Rotated Component Matrix*) lebih dominan menerima informasi 15,352%
3) Faktor aspek produktivitas yang mendukung penerapan budaya kerja 5S terdiri dari meningkatkan produktivitas, meningkatkan kinerja, penerapan budaya kerja 5S diperusahaan, meningkatkan hasil kerja. Meningkatkan kreativias *Output* (*Rotated Component Matrix*) lebih dominan meningkatkan produktivitas 14,846%
4) Faktor penerapan peraturan yang mendukung penerapan budaya kerja 5S terdiri dari meningkatkan ketelitian, meningkatkan efektivitas kerja, mentaati peraturan, meningkatkan disiplin kerja. *Output* (*Rotated Component Matrix*) lebih meningkatkan ketelitian diri 11,549%

Jika nilai *Factor Loading* > 0,50 (n = 112) dan dikelompokkan menjadi satu faktor, maka dapat disintesakan bahwa indikator apa saja yang digunakan pada variabel tersebut sudah konsisten. Penelitian ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya, salah satunya penelitian yang sudah dilakukan oleh (Yusdinata et al., 2019). Hasil penelitiannya menjelaskan bahwa nilai indeks evaluasi program 5S di lingkungan kerja pada perusahaan Galangan Kapal XZ Batam sebelum menerapkan budaya kerja 5S memiliki nilai sebesar 33% (Buruk), sedangkan indeks budaya kerja 5S setelah perbaikan penerapan budaya kerja 5S sebesar 85% (Sangat Baik). Pendukung Yudhanto & Purwanto, (2020). Penerapan secara simultan bagian budaya kerja 5S dapat mempengaruhi kinerja produksi sebesar 46% sedangkan sisanya 54% ditentukan oleh faktor lain. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa penerapan budaya kerja 5S berdampak pada kinerja karyawan di PT. Samsung Electronics Indonesia, Bekasi.

Menurut Pangertu & Negara, (2019). Nilai indeks penerapan budaya kerja 5S di ruang produksi PT. XYZ Tekstil, Majalengka sebelum menerapkan budaya kerja 5S mencapai skor 33,3% dengan kriteria kurang baik, sedangkan setelah menerapkan budaya kerj 5S naik lebih tinggi dengan skor 66,7%. Hasil penelitian ini juga didukung oleh (Arifah et al., 2020). Hasil menunjukan bahwa hanya 8,3% yang menerapkan perilaku 5R dengan baik dan tidak ada hubungan yang signifikan antara pengetahuan dan sikap tentang perilaku 5R pekerja pablik roti La-Tansa.

Kajian pendukung di atas menunjukan kesamaan variabel budaya kerja 5S dan perbedaan teknik analisis, sedangkan penelitian ini menggunakan teknik analisis faktor, namun kajian di atas lebih berfokus terhadap lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

4. Penutup

Kesimpulan

Hasil penelitian PT. Yorozu Automotive Indonesia menunjukan bahwa faktor penerapan budaya kerja 5S ialah faktor: kualitas karyawan, proses kerja karyawan, aspek produktivitas dan penerapan peraturan berpengaruh signifikan terhadap budaya kerja 5S dan dinyatakan baik. Jumlah kelompok penerapan budaya kerja 5S terbentuk menjadi 4 faktor dari 23 indikator ialah: pertama faktor kualitas karyawan dalam mendukung penerapan budaya kerja 5S dengan nilai *variance* sebesar 15,941%, kedua faktor proses kerja karyawan dalam mendukung penerapan budaya kerja 5S dengan nilai *variance* sebesar 15,352%, ketiga faktor aspek produktivitas yang mendukung penerapan budaya kerja 5S dengan nilai *variance* sebesar 14,846% dan keempat faktor penerapan peraturan yang mendukung penerapan budaya kerja 5S dengan nilai *variance* sebesar 11,549%. Faktor penerapan budaya kerja 5S yang paling

dominan yaitu meningkatkan produktivitas dengan nilai faktor *loading* nya sebesar 0,816 dan meningkatkan ketelitian dengan nilai faktor *loading* nya sebesar 0,823.

Implikasi

1. Karyawan
   Senantiasa mentaati setiap peratuan yang sudah ada didalam perusahaan, dengan bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaan dan dapat mengambil resiko pada setiap kesalahan yang dilakukan.
2. Perusahaan
   Berdasarkan pada faktor-faktor yang dapat mempengaruhi penerapan budaya kerja 5S yaitu faktor meningkatkan produktivitas dan meningkatkan ketelitian. Faktor tersebut untuk mendorong agar bisa bekerja keras untuk mencapai kinerja perusahaan.

Daftar Pustaka

Aisyah, A. A. (2020). *Analisis Penerapan 5S pada PT. Tridi Oasis Grup dalam Upaya Peningkatan Produktivitas*. https://library.universitaspertamina.ac.id//xmlui/handle/123456789/2556

Arifah, D. A., Baidowi, A. M., Rahma, R. A. A., & Phuspa, S. M. (2020). Hubungan Faktor Pengetahuan Dan Sikap Dengan Perilaku 5R Pekerja Pabrik Roti La-Tansa Gontor Ponorogo. *Journal of Industrial Hygiene and Occupational Health*, *4*(2), 1–8. http://repo.unida.gontor.ac.id/id/eprint/1012

Brata, J. S. H., & Dwi Soediantono. (2022). Total Quality Manufacturing (TQM) and Recommendations for Its Application in the Defense Industry: A Literature Review. *International Journal of Social and Management Studies (Ijosmas)*, *Vol. 3 No.*(3), 50–62. https://doi.org/10.5555/ijosmas.v3i3.143

Dian Palupi Restuputri, & Dika Wahyudin. (2019). Penerapan 5S (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke) Sebagai Upaya Pengurangan Waste Pada Pt X. *Jurnal Sistem Teknik Industri*, *21*(1). https://doi.org/10.32734/jsti.v21i1.903

Fadli, U.M., Savitri, C., R. (2022). Analysis of Human Capital, Leeturer Factors in the Process of Achieving the Vision of Higher Education. *International Journal of Human Capital Management*, *6(1)*, *5465*.

Kurniawati, N. P. (2019). Analisis Penerapan Metode 5S Pada Warehouse Fast Moving Pt.Indonesia Power Ubp Mrica Kabupaten Banjarnegara. *Performa: Media Ilmiah Teknik Industri*, *18*(1), 28–33. https://doi.org/10.20961/performa.18.1.19078

Maitimue, N. E., & Ralahalu, H. Y. P. (2018). Perancangan Penerapan Metode 5S Di Pabrik Sarinda Bakery. *Arika*, *12*(1), 1–10. https://doi.org/10.30598/arika.2018.12.1.1

Pangestu, A. A., & Negara, A. A. P. (2019). Implementasi Metode 5S (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke) Pada Unit Reaching Di PT. XYZ Tekstil Majalengka. *Industrial Research Workshop and National Seminar*, 490–494. https://doi.org/10.35313/irwns.v10i1.1434

Prof. Rhenald Kasali, P. D. (2013). *MYELIN* (2010th ed.). Gramedia Pustaka Utama.

Rachmawati, S., Rinawati, S., Suryadi, I., & Paskanita, M. (2018). Implementation of Cultural 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat & Rajin) With Sni Iso 22000: 2009 Approach and Assessment in Pt.Y Surakarta. *Journal of Industrial Hygiene and Occupational Health*, *2*(2), 132. https://doi.org/10.21111/jihoh.v2i2.1884

Rantung, R. H. A., Odi, P. R., & Suoth, L. (2018). Analisis Penerapan Budaya 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin) Pada Pembangunan Gedung Fakultas Hukum Universitas Sam Ratulangi Oleh Pt. Adhi Karya (Persero) Tbk. *Kesehatan Masyarakat*, *7*(5), 1–7.

Silvia, I Wayan Bagia1, W. C. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, *7*(1), 121–130. https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JMI/article/view/38302

Vicky, D. G. (2020). Implementasi 5S Sebagai Upaya Peningkatan Efisiensi pada Industri Shuttlecock Home Industri Asri Abadi Malang. *Jurnal Mahasiswa Teknik Industri*, 23–35. https://ejournal.itn.ac.id/index.php/valtech/article/view/2699

Yudhanto, A. D., & Purwanto, P. (2020). Analisa Pengaruh Penerapan Budaya 5S Terhadap Produktivitas Karyawan Di Pt Samsung Electronics Indonesia, Bekasi. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, *4*(2), 205. https://doi.org/10.24912/jmieb.v4i2.7609

Yusdinata, Z., Setyabudhi, A. L., & Putra, B. (2019). Analisa Perbaikan Pelaksanaan Keselamatan Kerja pada Perusahaan Galangan Kapal XYZ Batam dengan Metode 5S (SEIRI, SEITON, SEISO, SEIKETSU, SHITSUKE). *Jurnal Industri Kreatif (Jik)*, *3*(1), 95. https://doi.org/10.36352/jik.v3i1.175