

Analysis Of 5R Work Culture At PT. Pangga Surya Dipala Karawang

Analisis Budaya Kerja 5R Pada PT. Pangga Surya Dipala Karawang

Asyifa¹, Budi Rismayadi², Wike Pertiwi³

Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2,3}

mn21.asyifa@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, budi.rismayadi@ubpkarawang.ac.id²,

wike.pertiwi@ubpkarawang.ac.id³

*Corresponding Author

ABSTRACT

This study aims to analyze the 5R work culture at PT. Pangga Suryadipala. In addition, to obtain a better understanding of how the 5R work culture is based on phenomena and problems related to the 5R work culture at PT. Pangga Suryadipala. The method in this study uses a qualitative method, data collection is carried out by observation, interviews and documentation. The population in this study is all employees of PT. Pangga Suryadipala. The informants in this study are five employees consisting of 1 production leader, 1 HRD person, and 3 employees. The analysis technique is carried out through four stages, namely data collection, data reduction, data presentation, and conclusion drawn. The results of this study show that there are obstacles faced by PT. Pangga Surya Dipala, namely the 5R principle, is still not properly applied by employees, causing the work environment to be messy, goods are not neatly organized according to their place, cleanliness needs to be optimized again, and employee discipline in complying with company regulations is still lacking, therefore the 5R principle needs to be optimized/

Keywords: 5R Work Culture, PT. Pangga Suryadipala

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis budaya kerja 5R pada PT. Pangga Suryadipala, selain itu untuk memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana budaya kerja 5R berdasarkan fenomena dan permasalahan terkait budaya kerja 5R di PT. Pangga Suryadipala. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif, pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan PT. Pangga Suryadipala. Informan dalam penelitian ini lima karyawan terdiri dari Leader produksi 1 orang, HRD 1 orang, Karyawan 3 orang. Teknik analisis dilakukan melalui empat tahapan yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat kendala yang di hadapi PT. Pangga Surya Dipala yaitu prinsip 5R masih kurang di terapkan dengan baik oleh karyawan menyebabkan lingkungan kerja menjadi berantakan, barang tidak tertata dengan rapih sesuai dengan tempatnya, kebersihan perlu di optimalkan lagi, dan kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan masih kurang oleh karena itu prinsip 5R perlu di optimalkan.

Kata Kunci: Budaya Kerja 5R, PT. Pangga Surya dipala

1. Pendahuluan

Pada era globalisasi saat ini banyaknya perusahaan yang berdiri mulai dari yang besar sampai dengan yang kecil menghadapi tantangan semakin besar untuk tetap kompetitif (Wike Pertiwi, Sri Murni Setyawati, 2021), membuat perusahaan harus dapat terus bersaing untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Dalam mencapai suatu tujuan perusahaan, setiap bagian unit kerja dapat bekerjasama untuk menggapai hasil yang terbaik sesuai dengan tujuan yang telah di tetapkan (Herman et al., 2023).

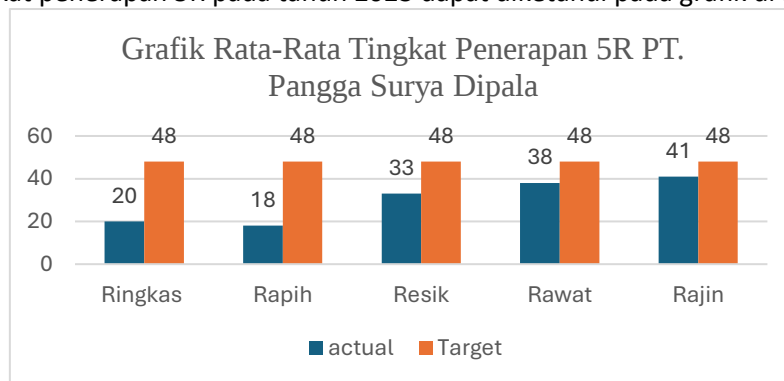
Dunia Industri manufaktur tidak terlepas dengan adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang merupakan aset paling penting di dalam suatu perusahaan karena sumber daya manusia merupakan elemen yang dapat menciptakan kerjasama yang baik terutama dalam kegiatan yang ada di tempat kerja. Sumber daya manusia harus mampu untuk beradaptasi terhadap perubahan lingkungan internal maupun eksternal sebagai upaya untuk mencapai tujuan yang

telah ditetapkan (Prof. Dr. Umar Nimran, 2022:1). Sumber daya manusia dapat beradaptasi dan bekerja secara efisien apabila di dukung dengan lingkungan kerja dan budaya kerja yang aman, nyaman, peraturan kerja yang ketat dan jelas serta hubungan yang positif (Muhammad Akmal, Budi Rismayadi, 2024)

Peraturan menteri perburuhan Nomor 7 tahun 1964 yang mengatur tentang syarat kebersihan, kesehatan, dan penerangan yang harus di optimalkan di area kerja yang hari ini di ganti menjadi Permenaker Nomor 5 tahun 2018 tentang kesehatan, keselamatan kerja, sanitasi dan hygiene di lingkungan kerja. Budaya organisasi yang di terapkan di dalam perusahaan oleh karyawan dapat membantu terjadinya peningkatan kinerja karyawan, kenyamanan, dan keamanan salah satunya melalui budaya organisasi yang ada di dalam sebuah perusahaan yaitu budaya 5R (Mia Destia et al., 2024).

PT. Pangga Suryadipala merupakan sebuah perusahaan industri pembuatan snack makanan yang terbuat dari buah buahan, jenis buah yang dijadikan snack yaitu, buah nangka, buah pisang, labu, nanas, apel, mangga, dan salak. Perusahaan ini berlokasi di Desa Wadas, Kecamatan Telukjambe Timur, Kabupaten Karawang, Jawa Barat, 41361, didirikan sejak tahun 2021 dan memilki karyawan sekitar 40 karyawan yang terdiri dari Direktur utama 1 orang, direkrut operational 1 orang, HRD 1 orang, admin penjualan 1 orang, leader dan operator produksi. Bagian pada perusahaan ini yaitu, bagian pengupasan, penggorengan, packing, delivery dan officer.

Berdasarkan fenomena yang terjadi dalam budaya kerja 5R ini yaitu kurangnya disiplin karyawan dalam kerapihan dan kebersihan di tempat kerja yang menyebabkan tempat kerja menjadi berantakan. Permasalahan yang dihadapi oleh PT. Pangga Suryadipala terdapat peralatan kerja yang disimpan tidak pada tempatnya sehingga benda dan barang masih tercampur dalam satu tempat, ditemukan sampah di atas meja produksi, Karyawan yang tidak menggunakan APD pada saat bekerja, karyawan yang tidak menggunakan baju kerja yang sudah di sediakan dan ditemukan adanya barang yang tidak diperlukan atau digunakan berada di area kerja yaitu adanya makanan dan minuman di area produksi. Area kerja yang tidak rapih dapat menyebabkan mobilitas karyawan terganggu, karena karyawan akan merasakan kesulitan dalam mencari barang yang dibutuhkan, selain itu adanya barang yang sudah tidak di butuhkan menyebabkan area kerja terlihat berantakan. Salah satu kegiatan yang dapat dilakukan untuk mengoptimalkan area kerja yaitu dengan menerapkan budaya kerja 5R yang dapat menciptakan suasana area kerja menjadi nyaman Berikut ini merupakan grafik data informasi rata-rata tingkat penerapan 5R pada tahun 2023 dapat diketahui pada grafik di bawah ini:



Gambar 1. Grafik rata-rata tingkat budaya kerja 5R (2023)

Sumber: Data Sekunder PT. Pangga Suryadipala

Berdasarkan Gambar 1 berikut di jelaskan budaya 5R yang menunjukan indikator ringkas di tingkat 20%, rapih di tingkat 18%, resik di tingkat 33%, rawat di tingkat 38% dan rajin berada pada tingkat 41%. Masing masing indikator 5R belum mencapai target 48% namun. Meskipun target masing-masing indikator mengalami penurunan perusahaan terus menerus

meningkatkan upaya dalam pencapaian indikator tersebut sampai tingkat target yang telah ditetapkan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ardi Setiawan & Sulung Rahmawan Wira Ghani, 2023), menjelaskan bahwa dengan adanya penerapan 5R ini mengalami peningkatan 2 kali lipat sebelum penerapan 5R. Penelitian yang dilakukan oleh (Herman Pelani et al., 2023), menjelaskan bahwa dengan adanya budaya kaizen dan 5R ini dapat membantu meningkatkan kinerja, kenyamanan dan mempermudah karyawan dalam proses produksi karena tempat kerja yang rapih dan bersih sebab adanya kegiatan 5R. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kusumawati, n.d. 2023), menjelaskan bahwa sudah menerapkan 5R yaitu ringkas, rawat dan rajin namun untuk rapi dan resik masih kurang karena masih ditemukan adanya tumpukan benda yang belum tertata dengan rapih dan adanya debu dilantai membuat tempat kerja masih berantakan dan kurang nyaman. Sehingga diperlukan analisis kembali bagaimana budaya kerja 5R ini.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis budaya kerja 5R pada PT. Pangga Surya Dipala. selain itu untuk memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana budaya kerja 5R berdasarkan fenomena dan permasalahan di PT. Pangga Surya Dipala.

2. Tinjauan Pustaka

a. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah proses dalam melakukan perencanaan, pengarahan, pengorganisasian, dan pengendalian fungsi-fungsi rekrutmen, seleksi, pengembangan, pelatihan, pemeliharaan, dan kompensasi, yang diperlukan untuk mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia yang efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi (Sugiarti, 2021:12). Manajemen sumber daya manusia adalah rangkaian kegiatan manajemen yang bertujuan untuk mengelola sumber daya manusia agar mampu berkontribusi dengan baik dalam mencapai tujuan, baik secara individu maupun dalam organisasi kelompok (Purwanti & Pertiwi, 2022). Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu proses yang berhubungan dengan manusia di dalam suatu organisasi bertujuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam organisasi (Dr. H. Budi Rismayadi et al., 2024:2). Pengelolaan SDM dapat memberikan keuntungan jangka panjang bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas, retensi talenta dan menciptakan budaya perusahaan yang berkelanjutan (Rismayadi, 2024). Berdasarkan penjelasan di atas dapat disintesis manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses kegiatan mengelola manusia untuk menciptakan sumber daya manusia yang efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi.

b. Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi adalah penelaahan ilmu mengenai individu-individu di dalam organisasi yang bertujuan untuk mendapatkan informasi mengenai tingkah laku, kebiasaan, cara kerja dari sekumpulan kelompok yang berdampak pada individu di dalam suatu organisasi (Wahyu Indri Hasanah, Wike Pertiwi, 2024). Timotius Duha, berpendapat perilaku organisasi memiliki keterlibatan dalam komunikasi individu dengan diri sendiri, individu dengan individu lain, individu dengan organisasi serta individu dengan lingkungan. Pada umumnya kegiatan organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat dengan individu, sehingga apabila organisasi dapat dikatakan maju atau mundur itu bagaimana pengolahan sumber daya manusia di dalamnya (Suti, 2021:9). Perilaku Organisasi (*Organisational Behavior*) adalah perilaku organisasi yang mendalami unsur perilaku di dalam organisasi yaitu, perorangan (Individu), kelompok dan struktur, selain itu perilaku organisasi menerapkan ilmu yang berasal dari individu, kelompok dan efek struktur perilaku yang bertujuan untuk meningkatkan efektifitas kegiatan organisasi (Darim, 2020). Berdasarkan penjelasan di atas dapat disintesis perilaku

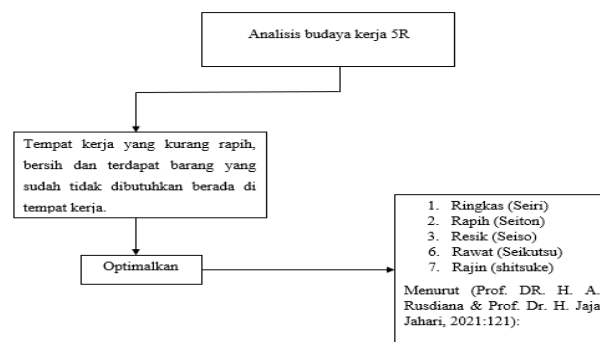
organisasi adalah ilmu yang mempelajari bagaimana perilaku individu atau sekelompok orang di dalam sebuah organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan efektifitas kegiatan organisasi.

c. Budaya Organisasi

Budaya 5R adalah rancangan kerja yang mengangkat dari budaya jepang, yaitu konsep dari 5S (*Seiri, Seiton, Seiso, Seikutsu, dan Shitsuke*) sementara di indonesia rancangan ini di sebut dengan konsep 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, dan Rajin) budaya kerja jepang ini menitik beratkan pada kedisiplinan, kebersihan, dan kerapihan, sehingga dapat tercipta kinerja karyawan yang efektif dan efisein (Mia Destia et al., 2024). Budaya 5R adalah suatu dorongan bagi diri seseorang yang berasal dari kemauan yang kuat untuk menciptakan ketertiban di tempat kerja, memelihara tempat kerja agar stabil, mengatur, dan mempertahankan sikap pekerja yang di perlukan untuk melakukan pekerjaan yang baik (Herman Pelani et al., 2023). Dimensi 5R mengutamakan pada pentingnya penataan dan kebersihan yang ada di area kerja secara terus menerus bertujuan untuk meningkatkan efisiensi proses pekerjaan dilakukan sebagai upaya dalam meningkatkan produktivitas kerja yang ada di dalam perusahaan dengan menerapkan budaya kerja 5R.

Kerangka Pemikiran Penelitian

Berikut ini merupakan kerangka berpikir dalam penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan mengenai bagaimana penelitian yang akan dibuat



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

Sumber: Olahan peneliti

Berdasarkan kerangka berpikir tersebut, maka proposisi penelitian ini yaitu, Analisis Budaya kerja 5R berperan penting dalam menciptakan tempat kerja yang lebih baik lagi, oleh karena itu perlu di optimalkan agar tempat kerja menjadi lebih rapi, ringkas, resik, rawat aman, nyaman dan membina karyawan agar rajin

3. Metode Penelitian

Penelitian yang dilakukan untuk memahami fenomena tentang apa yang di alami oleh subjek penelitian diantaranya pelaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain secara menyeluruh dengan cara deskriptif dalam bentuk kata-kata bahasa pada sebuah konteks khusus yang alamiah dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah (Fiantika, 2022:4). Lokasi penelitian ini dilakukan di kota karawang, jawa barat yaitu di PT. Pangga Surya Dipala. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 40 orang. Partisipan dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Pangga surya Dipala, informan yang dipilih dalam penelitian ini yaitu yang memiliki pemahaman yang baik mengenai budaya kerja 5R di PT. Pangga Suraya Dipala. Sehingga jumlah informan pada penelitian ini 5 orang yang terdiri dari, Informan kunci yaitu Leader produksi 1 orang, Informan utama yaitu HRD 1 orang, Informan Pendukung yaitu Karyawan 3 orang

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Sumber pengumpulan data yaitu primer dan sekunder. Sumber data dalam penelitian ini yaitu data primer di peroleh dari hasil wawancara secara langsung oleh narasumber, data sekunder yaitu dikumpulkan dari arsip dan literatur dari berbagai sumber. Analisis data dilakukan melalui tiga tahapan menurut (Miles, 2014) dalam (Fiantika, 2022:15) yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, dalam memastikan data yang diperoleh valid, peneliti menggunakan teknik triangulasi menurut (Fiantika, 2022:14) yaitu dilakukan dengan cara memeriksa data yang diperoleh melalui beberapa sumber hasil wawancara dan observasi.

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil temuan observasi dan wawancara dilapangan terdapat permasalahan sehingga melakukan penelitian di PT. Pangga Surya Dipala. Wawancara dilakukan oleh 5 informan diantaranya informan kunci Leader produksi 1 orang, Informan utama HRD 1 orang, Informan pendukung karyawan 3 orang. Berikut hasil observasi dan wawancara di PT. Pangga Surya Dipala yaitu:

Table 1. Hasil Rata-rata Penilaian 5R PT. Pangga Surya Dipala (2023)

No	5R	Deskripsi	Nilai												Actual	Target
			Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus	September	Oktober	November	Desember		
1	Ringkas	Kegiatan memisah dan membuang barang yang tidak digunakan lagi	1	1	2	2	2	1	3	1	2	2	1	2	20	48
2.	Rapih	Kegiatan merapihkan barang	3	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	18	48
3.	Resik	Kegiatan membersihkan tempat kerja, ruangan kerja dan lingkungan kerja	3	2	4	3	1	4	2	3	2	3	4	2	33	48
4.	Rawat	Kegiatan perawatan dan maintainance terhadap kegiatan ringkas, rapih, dan resik	4	4	3	2	3	4	3	3	3	4	3	2	38	48
5.	Rajin	Kebiasaan dan pemeliharaan 5R yang sudah berjalan	4	3	2	4	3	2	3	3	4	4	3	4	41	48

STD SCORE	
R1	48
R2	48
R3	48
R4	48
R5	48

SCORE PENILAIAN	
Belum memulai kegiatan 5R, tidak ada usaha sama sekali	0
Sudah memulai kegiatan 5R, tetapi ada banyak perbaikan	1
Cukup baik, hanya perlu beberapa perbaikan	2
Sudah baik, hanya perlu sedikit perbaikan	3
Sudah sangat baik	4

Berdasarkan tabel 1 tersebut dapat dilihat bahwa total target per indikator yaitu 48 dari penerapan 5R, untuk penerapan ringkas target aktual di angka 20, rapih di angka 18, resik di angka 33, rawat di angka 38 dan rajin di angka 41. Hasil wawancara dengan HR penerapan 5R masih kurang optimal ini di sebabkan dari karyawannya sendiri yang masih kurang dalam mematuhi peraturan. Hal ini dapat di jelaskan berdasarkan hasil wawancara sebagai berikut:

1. Ringkas (Seiri)

- a. Sudah menerapkan ringkas, di seluruh divisi, di terapkan oleh karyawan, agar tempat kerja menjadi rapih, dengan membuang bekas tumpukan kulit buah ke tempat sampah, namun hal tersebut kurang karena masih ada karyawan yang menyimpan wadah makanan di area kerja sehingga perlu di ringkas. (Leader)

- b. Perusahaan sudah menerapkan ringkas, karena memproduksi makanan jadi area kerja harus tetap hygenis dan rapih, dokumen, kertas, dan map yang sudah tidak terpakai di buang, akan tetapi karyawan setelah menulis lembar update produk, alat tulis di simpan di sembarang tempat dan tidak menyimpan kembali ketempatnya. (HRD)
 - c. Ringkas sudah diterapkan perusahaan, disemua divisi oleh karyawan, agar mempermudah mencari barang yang dibutuhkan, dengan membuang dus rusak dan tidak terpakai, namun selain barang tersebut di area kerja masih ada yang menyimpan wadah minum yang berakibat tumpah terkena barang disekitarnya. (Karyawan 1)
 - d. Sudah diterapkan perusahaan, diseluruh area kerja setiap hari, agar tempat kerja rapih, bersih, dan nyaman, namun masih kurang karena perkakas setelah digunakan dan wadah minum masih suka lupa untuk di simpan kembali ketempatnya. (Karyawan 2)
 - e. Perusahaan sudah menerapkan, oleh seluruh karyawan setiap hari di semua divisi agar rapih dan tidak berantakan hal tersebut dilakukan dengan membuang sampah kertas dan plastik, namun masih perlu di perbaiki karena masih suka lupa menyimpan tas di laci area kerja. (Karyawan 3)
2. Rapih (Seiton)
- a. Rapih sudah di terapkan perusahaan, di semua devisi oleh karyawan setiap hari, agar enak dilihat dan nyaman, dilakukan dengan menyimpan kembali barang yang sudah digunakan ketempatnya, tapi kadang masih suka ada sendok yang hilang dan tercampur dengan yang lain. (Leader)
 - b. Sudah diterapkan perusahaan, setiap hari oleh karyawan di divisi masing masing agar rapih, dilakukan dengan menyimpan kembali barang, melakukan pengecekan dan selesai bekerja dirapihkan kembali, namun karyawan kadang masih teledor menyimpan APD di laci yang sama akibatnya penuh dan menumpuk. (HRD)
 - c. Perusahaan sudah menerapkan rapih, oleh karyawan di divisinya masing masing, agar tidak berantakan, dilakukan dengan mengelompokan produk, sesuai dengan fisik dan ukuranya, karena kegiatan yang dilakukan mempacking barang jadi yang sering digunakan gunting dan suka lupa menyimpan kembali ketempatnya. (Karyawan 1)
 - d. Rapih sudah diterapkan perusahaan, oleh semua karyawan di seluruh divisi setiap hari, agar terlihat rapih, tidak kotor dan bersih, dengan merapihkan alat kerja ketika selesai digunakan, dan di tata dengan baik, cuman kadang suka lupa habis mengupas alat pisau di simpan di tempat sendok sehingga tercampur. (Karyawan 2)
 - e. Perusahaan sudah menerapkan rapih, di divisi masing masing oleh karyawan setiap hari, agar bersih dan nyaman pada saat bekerja, dengan rutin membersihkan area kerja, dan berpakaian yang rapih, akan tetapi masih suka lupa merapihkan bekas barang masing masing kembali. (Karyawan 3)
3. Resik (Seiso)
- a. Perusahaan sudah menerapkan resik, oleh semua member setiap hari di semua divisi agar tetap bersih karena perusahaan memproduksi makanan, jadi harus membersihkan peralatan kerja sesudah di pakai dan membuang sampah pada tempatnya, namun masih suka ditemukan sampah plastik makanan di atas meja. (Leader)
 - b. Sudah diterapkan perusahaan, di semua area kerja oleh karyawan setiap hari dengan melakukan breafing, di ingatkan untuk menjaga kebersihan, menggunakan APD dan alat kerja harus dibersihkan kembali, namun setiap melakukan pengawasan suka ditemukan plastik bekas makanan sehingga kebersihan perlu di tingkatkan. (HRD)
 - c. Resik sudah diterapkan perusahaan, di seluruh area kerja oleh karyawan setiap hari, agar tetap bersih, dilakukan dengan menggunakan APD, membersihkan area kerja dengan cara di sapu dan di lap namun setiap membersihkan tempat kerja suka masih ada saja sampah plastik makanan di dalam kardus. (Karyawan 1)

- d. Sudah diterapkan perusahaan, di semua divisi setiap hari oleh karyawan, agar tetap hygenis, dilakukan dengan membersihkan alat, area kerja saat selesai berkegiatan, dan membuang sampah bekas pengupasan, namun setiap akan membuang sampah masih terlihat bungkus makanan, dan kertas di lantai atau meja produksi. (Karyawan 2)
 - e. Resik sudah diterapkan perusahaan, di area kerja setiap hari oleh karyawan agar tetap bersih dan hygenis, dengan membersihkan kembali alat kerja, memakai sarung tangan, dan mencuci tangan namun kurang sebab masih ditemukan sampah wadah makanan ketika membersihkan tempat kerja. (Karyawan 3)
4. Rawat (Seikutsu)
- a. Sudah diterapkan perusahaan, di semua area yang menggunakan alat kerja, agar tidak cepat rusak dan kotor, selesai bekerja alat di bersihkan, di cek layak atau tidaknya dan per enam bulan dilakukan perawatan, namun dalam merawat diri karyawan kurang karena pakaian yang digunakan pada jadwalnya kotor jadi memakai baju lain. (Leader)
 - b. Rawat sudah diterapkan, setiap hari di divisi masing masing oleh karyawan, agar tidak rusak dan biaya pengeluaran tidak banyak, dengan di periksa, di kontrol per enam bulan sekali, dibersihkan di cek kembali jumlah alat ketika selesai digunakan, namun untuk rawat lebih ke karyawan yang lupa mencuci sehingga memakai baju bebas. (HRD)
 - c. Rawat sudah diterapkan perusahaan, di seluruh divisi oleh semua karyawan setiap hari agar hygenis, dan tidak terjadi kerusakan, dilakukan dengan membersihkan alat kerja, di rawat per enam bulan sekali dan di bersihkan oleh masing masing setiap selesai bekerja, namun dalam berpakaian masih suka lupa mencuci baju yang kotor sehingga memakai baju yang lain pada saat jadwalnya. (Karyawan 1).
 - d. Perusahaan sudah menerapkan rawat, di seluruh divisi setiap hari oleh karyawan, agar alat kerja bersih dan awet untuk pemakaian, dengan melaporkan kepada leader ketika ada barang yang rusak atau hilang untuk di betulkan dan ditambah, namun rawat lebih ke pakaian personal yang masih suka salah karena di pengupasan suka kena getah jadi kotor dan suka lupa untuk mencucinya. (Karyawan 2).
 - e. karyawan sudah menerapkan di seluruh divisi masing masing setiap hari, agar tidak rusak dengan membersihkan kembali alat kerja setiap selesai bekerja dan per enam bulan sekali alat kerja di service, namun rawat lebih ke pakaian karena kotor dan lupa di cuci malamnya jadi memakai pakaian yang lain. (Karyawan 3)
5. Rajin (Shitsuke)
- a. Rajin sudah diterapkan perusahaan, oleh karyawan di divisi masing masing setiap hari, agar karyawan disiplin dan mematahui peraturan, dilakukan dengan cara pengawasan, pemantauan dan pengontrolan, namun penerapan rajin kurang optimal dari penataan barang dan penggunaan APD belum di pakai lengkap dan perlu di tingkatkan. (Leader)
 - b. Rajin sudah perusahaan terapkan, di masing masing divisi setiap hari oleh karyawan, agar karyawan rajin mematuhi peraturan, dari datang tepat waktu, memakai atribut, dan pakaian, dilakukan dengan memberikan arahan, di ingatkan agar rajin menjalankan prinsip 5R, namun hal tersebut belum menyeluruh karena dalam penggunaan APD, pakaian, penataan, dan penyimpanan barang masih perlu ditingkatkan (HRD)
 - c. Rajin sudah diterapkan perusahaan, setiap hari di divisi masing masing oleh karyawan, agar tidak lalai dan lebih disiplin, dilakukan dengan di adakan pengawasan dan breafing untuk selalu di ingatkan, namun dalam penerapan 5R kadang lupa untuk di terapkan jadi belum optimal dari penggunaan APD kadang suka di lepas. (Karyawan 1)
 - d. Perusahaan sudah menerapkan, setiap hari di bagian masing masing, agar disiplin dan patuh terhadap peraturan, dengan di arahkan, di ingatkan pada saat berafing, namun belum sepenuhnya terbiasa dan perlu di tingkatkan mengenai 5R dari pemakaian APD, penataan kadang suka salah jadinya tercampur dan hilang. (Karyawan 2)

- e. Sudah diterapkan perusahaan, oleh karyawan di setiap bagian setiap hari, agar disiplin, dan terbiasa dalam mematuhi peraturan, dengan di ingatkan, di pantau agar mematuhi peraturan, namun masih lupa jadi belum optimal, APD tidak di pakai lengkap, lupa piket, lupa merapihkan setelah bekerja dan nyimpen barang suka salah. (Karyawan 3).

Pembahasan

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah di uraikan di atas mengenai buaya kerja 5R menurut (Prof. DR. H. A. Rusdiana & Prof. Dr. H. Jaja Jahari, 2021:120) yaitu Ringkas, Rapih, Resik, Rawat dan Rajin dapat membantu dalam memperlihatkan secara tepat bagaimana tempat kerja di PT. Pangga Surya Dipala yaitu sebagai berikut:

1. Ringkas (Seiri): barang-barang yang tidak di gunakan di area produksi dapat menyebabkan tumpukan barang yang tidak terpakai, hal ini dilakukan dengan memisahkan segala sesuatu yang sudah tidak terpakai, kemudian menyingkirkan yang tidak di perlukan di area tersebut (Sari, 2023). Perusahaan sudah menerapkan, ringkas dilakukan pada saat di temukan barang yang sudah tidak terpakai, namun kesadaran karyawan masih kurang karena terdapat barang yang disimpan oleh karyawan di area kerja mengakibatkan ruangan kerja penuh.
2. Rapih (Seiton): menata dan menyimpan barang sesuai dengan fungsinya, hal tersebut dilakukan untuk memudahkan dalam mencari barang saat keadaan darurat dan mempersingkat proses pencarian barang (Sari, 2023). Di setiap divisi prinsip rapih di perusahaan di terapkan oleh semua karyawan dilakukan dengan menata, mengecek dan mengelompokkan barang atau alat kerja kembali yang telah di gunakan dengan baik, namun kelengahan karyawan masih menjadi kendala dalam menyimpan kembali alat atau barang yang digunakan, menyebabkan peralatan kerja hilang, rak atau tempat penyimpanan berantakan dan tidak teratur sehingga mobilitas dalam mencari barang yang di butuhkan dapat memakan waktu.
3. Resik (Seiso): kegiatan membersihkan alat dan area kerja sehingga dapat terjaga kebersihannya dilakukan dengan membersihkan segala sesuatu yang menyebabkan lingkungan kerja menjadi kotor (Sari, 2023). Prinsip resik di perusahaan PT. Pangga Surya Dipala telah di terapkan oleh karyawan setiap hari dengan terus di ingatkan dan dilakukan pengawasan untuk menjaga kebersihan baik alat kerja maupun area kerja, namun kebersihan masih perlu terus di optimalkan sebab masih adanya bekas sampah wadah, plastik atau kertas di lingkungan pekerjaan
4. Rawat (Seikutsu): berarti merawat, memilih dan membersihkan yang dilakukan berulang, termasuk dengan kebersihan pribadi dan kebersihan lingkungan yang harus di jaga dengan baik (Sari, 2023). Prinsip rawat telah diterapkan, oleh karyawan setiap hari pada saat memulai bekerja dan selesai bekerja selain itu perusahaan melakukan perawatan per enambulan sekali dengan memeriksa mesin, fasilitas atau alat kerja, namun perlu di optimalkan kembali dalam merawat diri sendiri, karena karyawan masih mengabaikan dalam berpakaian yang benar sesuai dengan peraturan, hal tersebut karna karyawan lupa untuk mencuci pakaian kerja untuk di pakai kembali sesuai jadwal.
5. Rajin (Shitsuke): merupakan sikap disiplin yang harus dilakukan untuk mematuhi prosedur yang ada sehingga menciptakan tempat kerja dengan sopan santun dan perilaku yang baik, dengan mengajarkan setiap orang untuk melaksanakannya sehingga kebiasaan buruk akan terbuang dan kebiasaan baik akan terbentuk (Sari, 2023). Prinsip 4R rajin telah di terapkan, dengan terus dilakukan pengawasan, pemantauan serta di ingatkan melalui breafing setiap memulai bekerja, namun prinsip rapih belum menyeluruh diterapkan oleh karyawan karena karyawan masih lupa dan adanya sikap yang mengabaikan prinsip 4R, walaupun prinsip ini sudah hampir optimal perusahaan harus mempertahankan dan terus meningkatkan 4R ini agar karyawan tetap disiplin, rajin dan patuh dalam menerapkannya.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan dapat disimpulkan mengenai penerapan budaya kerja 5R di PT. Pangga Surya Dipala yaitu penerapan prinsip 5R masih belum optimal di terapkan oleh seluruh karyawan dengan baik menyebabkan lingkungan kerja menjadi berantakan, barang tidak tertata dengan rapih sesuai dengan tempatnya, kebersihan perlu di optimalkan lagi, dan kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan masih kurang

Implikasi

Hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan PT. Pangga Surya Dipala yaitu sebagai bahan evaluasi untuk mengoptimalkan prinsip 5R di tempat kerja, dengan adanya penelitian ini menjadi sebuah acuan sejauh mana pelaksanaan 5R ini diterapkan, dan sebagai upaya dalam menemukan solusi dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, bersih dan sehat. Perusahaan perlu melakukan sosialisasi atau training kepada karyawan mengenai budaya kerja 5R, membuat tim atau penanggung jawab dalam penerapan prinsip 5R, membuat sign poster himbauan di seluruh area kerja mengenai budaya kerja 5R agar karyawan tetap selalu mengingat untuk tetap menerapkan 5R, dan membuat punishment serta reward kepada karyawan yang menerapkan 5R. Bagi penelitian selanjutnya yang tertarik untuk menggali mengenai budaya 5R lakukan studi khusus mendalam dengan menggunakan variebel tamabahan agar hasil penelitian lebih luas.

Daftar Pustaka

- Ardi Setiawan, & Sulung Rahmawan Wira Ghani. (2023). Analisis Implementasi Budaya 5S Dalam Penataan Laboratorium Teknik Industri Universitas Hasyim Asyâ€™TM Ari. *Jurnal Penelitian Bidang Inovasi & Pengelolaan Industri*, 2(2), 9–16. <https://doi.org/10.33752/invantri.v2i2.3738>
- Darim, A. (2020). Manajemen Perilaku Organisasi Dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia Yang Kompeten. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 22–40. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v1i1.29>
- Dr. H. Budi Rismayadi, S. E. M. M., Hj. Mumun Maemunah, S. E. M. M., Dr. Wike Pertiwi, S. E. M. M., & Dr. Eman Sulaiman, S. T. M. M. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Praktek Modern*. PT. Good Book Publisher. <https://books.google.co.id/books?id=yhoNEQAAQBAJ>
- Fiantika. (2022). Metodologi Penelitian Kualitatif. In Metodologi Penelitian Kualitatif. In *Rake Sarasin* (Issue Maret). <https://scholar.google.com/citations?user=O-B3eJYAAAAJ&hl=en>
- Herman Pelani, A., Suherman, E., Patricia Anggela, F., Studi Manajemen, P., Ekonomi dan Bisnis, F., & Buana Perjuangan Karawang, U. (2023). Penerapan Budaya Kaizen Dan 5R Terhadap Perbaikan Kinerja Karyawan PT NT Piston Ring Indonesia. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(5), 5803–5810. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Herman, S., Fadli, U., Ratu Khalida, L., & Buana Perjuangan Karawang, U. (2023). Implementation Of 5s Work Culture At PT.Yorozu Automotive Indonesia Penerapan Budaya Kerja 5s Di PT.Yorozu Automotive Indonesia. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(4), 4042–4053. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Kusumawati, L. A. I. Y. (2023). ANALISIS IMPLEMENTASI BUDAYA 5R (RINGKAS, RAPI, RESIK, RAWAT, RAJIN) DI BAGIAN GUDANG STOCK SUKU CADANG PT. X PABRIK BETON. 1–21.
- Mia Destia, M. D., Enjang Suherman, E. S., & Flora Patricia Anggela, F. P. A. (2024). Penerapan Budaya 5R dalam Upaya Membina Karakter Karyawan Bagian Painting PT Indonesia Thai Summit Plastech. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 6(4), 1667–1680. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v6i4.794>
- Muhammad Akmal1, Budi Rismayadi, W. P. (2024). *Analisis Lingkungan kerja dalam*

- meningkatkan kinerja pegawai badan narkotika nasional kabupaten karawang*. 5(2), 5721–5735.
- Prof. DR. H. A. Rusdiana, M. M., & Prof. Dr. H. Jaja Jahari, M. P. (2021). *KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN ISLAM*. Darul Hikam Bandung. <https://books.google.co.id/books?id=TtRUEAAQBAJ>
- Prof. Dr. Umar Nimran, M. A. A. S. E. M. M. (2022). *Manajemen Sumber daya manusia dan Perilaku organisasi*. Media Nusa Creative (MNC Publishing). <https://books.google.co.id/books?id=qoGeEAAQBAJ>
- Purwanti, S. T., & Pertiwi, W. (2022). Analisis Penerapan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Di Subdivisi Quality Control Pt Ochiai Menara Indonesia. *JMMA: Jurnal Mahasiswa Manajemen Dan Akuntansi*, 2(3), 608–621.
- Rismayadi, B. (2024). Human Resource Management Practices in Startup Companies: Challenges and Opportunities. *Lead Journal of Economy and Administration*, 2(4), 176–182. <https://doi.org/10.56403/lejea.v2i4.184>
- Sari, O. D. (2023). Analisis Implementasi Budaya 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin) Pada Pt. Sukses Mitra Sejahtera Kediri. *Simanis*, 2(14), 1376–1385.
- Sugiarti, E. (2023). *Manajemen sumber daya manusia* (Issue 39).
- Suti, M. (2021). *Perilaku Organisasi*.
- Wahyu Indri Hasanah, Wike Pertiwi, B. R. (2024). *THE INFLUENCE OF CAREER DEVELOPMENT AND TRAINING ON JOB SATISFACTION IN KARAWANG DISTRICT EMPLOYEES*.
- Wike Pertiwi, Sri Murni Setyawati, and A. I. A. (2021). Transformational Leadership, Digital Literacy, Propensity to Trust, and Creativity of MSMEs: Mediating Effects of Knowledge Sharing. *The Journal of Behavioral Science*, 16(1), 85–100.