

**Penerapan Budaya 5R dalam Upaya Membina Karakter Karyawan
Bagian *Painting* PT Indonesia Thai Summit Plastech**

Mia Destia¹, Enjang Suherman², Flora Patricia Anggela³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang
*mn18.miadestia@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, enjang.suherman@ubpkarawang.ac.id²
floraanggela@ubpkarawang.ac.id³*

ABSTRACT

Every company has its own organizational culture and is different. PT INDONESIA THAI SUMMIT PLASTECH is one of the companies that implements the 5R culture. The 5R culture itself is an organizational culture originating from Japan that is made to make improvements in the work environment. The purpose of this study is that the author wants to know more about the analysis of the causes and strategies of implementing the 5R culture in an effort to foster the character of employees of the painting section of PT Indonesia Thai Summit Plastech. Data in this study was obtained from observations, interviews, and documents of PT Indonesia Thai Summit Plastech related to the application of 5R culture. Employees of PT Indonesia Thai Summit Plastech has not fully implemented the 5R culture even though the company has made rules for implementing the 5R culture. This happens because of several obstacles, one of which is the lack of employee awareness about the importance of implementing 5R culture and its influence in the work environment. Strategies that can be carried out in implementing 5R culture in an effort to build character are conducting socialization about 5R culture policies, affirming sanctions for employees who do not implement 5R culture, forming a special 5R culture team and supervising employees, and rewarding employees so as to increase work motivation.

Keywords: *Organizational Culture, 5R culture, employee character.*

ABSTRAK

Setiap perusahaan memiliki budaya organisasinya masing-masing dan berbeda-beda. PT INDONESIA THAI SUMMIT PLASTECH merupakan salah satu perusahaan yang menerapkan budaya 5R. Budaya 5R itu sendiri merupakan budaya organisasi yang berasal dari Jepang yang dibuat untuk membuat perbaikan di lingkungan kerja. Tujuan penelitian ini penulis ingin mengetahui lebih lanjut tentang analisis mengenai penyebab dan strategi penerapan budaya 5R dalam upaya membina karakter karyawan bagian panting PT Indonesia Thai Summit Plastech. Data pada penelitian ini diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dan dokumen PT Indonesia Thai Summit Plastech yang berkaitan dengan penerapan budaya 5R. Karyawan PT Indonesia Thai Summit Plastech belum sepenuhnya menerapkan budaya 5R walaupun perusahaan sudah membuat aturan penerapan budaya 5R. Hal ini terjadi karena beberapa kendala salah satunya yaitu kurangnya kesadaran karyawan tentang pentingnya menerapkan budaya 5R dan pengaruhnya dalam lingkungan kerja. Strategi yang dapat dilakukan dalam penerapan budaya 5R dalam upaya pembinaan karakter yaitu mengadakan sosialisasi tentang kebijakan budaya 5R, penegasan sanksi bagi karyawan yang tidak menerapkan budaya 5R, pembentukan tim khusus budaya 5R dan pengawasan terhadap karyawan, dan pemberian reward kepada karyawan sehingga meningkatkan motivasi kerja.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, budaya 5R, karakter karyawan.

PENDAHULUAN

Salah satu sumber daya organisasi yang mempunyai peranan penting untuk merealisasikan tujuan organisasi yaitu sumber daya manusia Bangun, (2013:4). Sumber daya manusia merupakan suatu modal dan salah satu potensi yang dimiliki oleh organisasi yang bertujuan untuk mempertahankan keberadaan dan keberlanjutan organisasi itu sendiri Khofifah & Roziana,(2022). Hal ini menunjukkan pentingnya sumber daya manusia dalam sebuah organisasi.

Sumber daya manusia sangat penting dalam sebuah organisasi, sehingga diperlukan upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi tersebut. Kualitas sumber daya manusia yang bagus terbentuk dari pembentukan karakter manusia itu sendiri. Salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan melalui penerapan budaya organisasi. Budaya organisasi adalah suatu perangkat nilai dan norma yang telah di sepakati secara bersama oleh anggota organisasi sebagai pedoman perilaku dan penyelesaian masalah organisasi atau perusahaan Kreitner dan Kinici dalam Jahari & Rusdiana, (2020:118). Pengertian ini menekankan adanya seperangkat nilai, terbentuknya sebuah kesepakatan, dan fungsi nilai tersebut sebagai pedoman dalam berperilaku. Penelitian yang telah dilakukan oleh (Delfiyandri & Aziz, 2010) menyatakan bahwa budaya organisasi yang dilakukan oleh karyawan dapat membantu terjadinya peningkatan kinerja karyawan. Budaya organisasi dilingkungan kerja salah satunya yaitu budaya 5R.

Budaya 5R merupakan konsep kerja yang diadopsi dari budaya Jepang, yaitu konsep 5S namun di Indonesia konsep 5S ini diubah menjadi 5R yaitu Ringkas, Rapi, Resik, Rawat dan Rajin. Budaya kerja orang Jepang ini cukup unik, mereka mengutamakan kedisiplinan, kebersihan, dan kerapian, sehingga tercipta kinerja karyawan yang efektif dan efisien. Budaya 5R merupakan tahap untuk mengatur kondisi tempat kerja yang berdampak terhadap efektivitas kerja, efisiensi, produktivitas dan keselamatan kerja. Salah satu cara menciptakan suasana kerja yang nyaman yaitu perusahaan menerapkan sikap kerja 5R (KristantoJahja,2009). Lingkungan kerja yang sebelumnya kurang nyaman bagi pekerja dapat diperbaiki dan disusun dengan program 5R. Budaya kerja Jepang juga terkenal dengan perfeksionis, dalam melakukan pekerjaan masyarakat Jepang selalu bersikap totalitas dan berdedikasi tinggi.

Pada era perkembangan perusahaan yang semakin pesat, penting bagi sebuah organisasi untuk memiliki karyawan yang memiliki karakter yang kuat dan berkualitas. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah melalui penerapan budaya 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat dan Rajin) di lingkungan kerja. Budaya 5R merupakan konsep pengelolaan area kerja yang bertujuan untuk menciptakan tempat kerja yang terorganisir, bersih, dan efisien.

Dalam konteks ini, observasi dilakukan untuk menganalisis penerapan budaya 5R dan dampaknya terhadap pembinaan karakter karyawan di PT Indonesia Thai Summit Plastech bagian Painting. Observasi ini dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai efektivitas implementasi

budaya 5R dalam membentuk karakter karyawan yang lebih disiplin, terorganisir, dan bertanggung jawab. Temuan-temuan yang terkait dengan penerapan budaya 5R dalam upaya membina karakter karyawan di PT Indonesia Thai Summit Plastech bagian Painting yaitu masih ada barang yang tidak diperlukan di area kerja, peralatan yang tidak digunakan diletakan disembarang tempat serta tidak menaati pemisahan peralatan. Laporan ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai efektivitas dan manfaat dari penerapan budaya 5R dalam konteks pembinaan karakter karyawan.

Budaya 5R dapat membantu dalam pembinaan karakter karyawan. Praktik-praktik seperti menyortir barang-barang penting dan menyingkirkan barang tidak berguna mengajarkan mereka nilai-nilai kejujuran serta pengambilan keputusan yang bijaksana. Selanjutnya, aturan pengaturan tempat kerja secara sistematis memberikan pelajaran tentang tanggung jawab diri sendiri serta kolaborasi tim. Kebersihan rutin di lingkungan kerja melatih disiplin dan memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, sementara standarisasi prosedur membantu mengembangkan kemampuan organisasi dan ketepatan dalam menjalankan tugas Hamzah, (2019).

Penelitian yang dilakukan oleh (Khofifah Destriana Pratiwi & Roziana Ainul Hidayati, 2022) menyatakan bahwa penerapan budaya 5R dapat membentuk karyawan berkualitas, lingkungan kerja yang nyaman, rapi, dan bersih. Budaya 5R memiliki dampak positif untuk kinerja karyawan, sehingga proses pekerjaan menjadi efektif dan efisien. Hal yang sama juga diungkapkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Anthony(2020) yang menyatakan bahwa budaya 5R dan kinerja karyawan dapat mempengaruhi lingkungan kerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan gambaran praktik kerja budaya Jepang, maka penulis memutuskan untuk melakukan penelitian budaya kerja 5R pada karyawan Bagian Painting PT Indonesia Thai Summit Plastech (PT ITSP). PT ITSP merupakan perusahaan industri yang bergerak dalam bidang manufaktur komponen otomotif yang menerapkan budaya kerja 5R. Karyawan PT ITSP adalah orang Indonesia yang tentunya memiliki perbedaan budaya dengan orang Jepang, karakter orang Indonesia saat bekerja adalah:

- Rajin
- Gotong Royong
- Memiliki rasa percaya diri
- Ramah
- Budaya kerja Jepang memiliki karakter :
- Pekerja keras dan ulet
- Jujur
- Disiplin
- Mengutamakan kerja sama
- Menghargai waktu dan selalu tepat waktu

Namun dengan perbedaan karakter tersebut PT ITSP tetap menjunjung tinggi dan menerapkan budaya 5R sama seperti budaya kerja Jepang. Sehingga mengalami sedikit kesulitan dalam penerapan budaya 5R.

Berdasarkan hasil audit yang diperoleh dari data perusahaan terkait budaya 5R di PT ITSP Bagian Painting diperoleh beberapa kasus yang masih berkategori major, minor & observasi. Sehingga hal tersebut di khawatirkan dapat mengganggu proses produksi pada perusahaan. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Hasil Audit Eksternal PT ITSP

5R		Deskripsi	Zero	Major	Minor	Observasi
Step 1 : Ringkas						
1	Makanan	Tidak ada makanan di area kerja			√	
2	Komponen/bahan	Tidak ada barang yang tidak perlukan di area kerja			√	
3	Checksheet/dokumen	Checksheet/dokumen tidak di tindak lanjuti sesuai prosedur	√			
4	Papan pengumuman	Yang dipamerkan adalah yang terupdate	√			
5	Pengendalian visual	Semua barang yang tidak diperlukan terlihat	√			
5R		Deskripsi	Zero	Major	Minor	Observasi
Step 2 : Rapi						
1	Garis Pembagi	Semua garis pembagi jelas dan ada cat warnanya	√			
2	Label Rak	Semua rak dan barang terdapat label yang jelas	√			
3	Jig Peralatan	Diletakan ditempat yang telah ditentukan			√	
4	Akses Darurat	Perangkat keselamatan tidak terhalang	√			
5R		Deskripsi	Zero	Major	Minor	Observasi
Step 3 : Resik						
1	Lantai	Lantai bersih dan tidak licin, Maks hanya ada 2rak part	√			
2	Mesin/Peralatan	Selalu dijaga kebersihannya sesuai standard	√			
3	Peralatan Kebersihan	Peralatan kebersihan cukup dan disusun rapi		√		
4	Jadwal Kebersihan	Setiap 2jam sekali pel lantai untuk kebersihan lantai	√			
5R		Deskripsi	Zero	Major	Minor	Observasi

5R		Deskripsi	Zero	Major	Minor	Observasi
Step 1 : Ringkas						
Step 3 : Rawat						
1	Pengisian Check Sheet	Check Sheet di isi setelah selesai produksi	√			
2	Kondisi Lingkungan	Udara bersih, segar dan tidak berbau				√
3	Visual Display	Standar-standar ditempel ditempat yang mudah dilihat	√			
4	Safety Patrol	Safety patrol dilakukan rutin min setiap bulan	√			
5R		Deskripsi	Zero	Major	Minor	Observasi
Step 5 : Rajin						
1	Peraturan Perusahaan					
2	Berpakaian	Menggunakan APD sesuai standar dan id card	√			
3	Pemisahan Peralatan	Mentaati pemisahaan peralatan			√	
4	Penilaian Umum	Kesan inspector secara umum			√	

Sumber : Hasil audit eksternal Februari 2023

Dari hasil audit masih ditemukan ke tidak disiplin karyawan dalam bekerja, sedangkan PT ITSP telah menerapkan budaya kerja 5R, sehingga penulis memutuskan untuk mengeksplorasi penerapan Budaya 5R sebagai strategi pembinaan karakter karyawan di Bagian *Painting* PT ITSP. Peneliti juga akan menganalisis dampak positif dari penerapan Budaya 5R terhadap perilaku, sikap, dan nilai-nilai moral yang dimiliki oleh para karyawan serta kendala dalam penerapan budaya 5R.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui lebih lanjut variabel yang diteliti, menganalisis mengenai penyebab dan strategi penerapan budaya 5R dalam upaya membina karakter karyawan bagian *painting* PT ITSP. Budaya 5R yang diterapkan pada PT ITSP diharapkan dapat memberikan pendidikan karakter terhadap karyawannya. Nilai-nilai komponen budaya memiliki keterkaitan seirama dengan kinerja tenaga kerja. Semakin positif nilai komponen budaya kerja tersebut dimiliki oleh tenaga kerja dalam suatu perusahaan, maka kinerjanya akan semakin tinggi, sehingga apabila segala hal di anggap tetap budaya kerja dapat tumbuh berkembang dengan baik terhadap tenaga kerja maka diperlukan pendekatan-pendekatan melalui tindakan Top Manajemen.

TINJAUAN LITERATUR

Budaya 5R

Budaya kerja yaitu sekumpulan pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada setiap individu yang ada di dalam suatu organisasi atau perusahaan (Suwondo, 2014:9). Salah satu budaya kerja yang diterapkan untuk memperbaiki kualitas lingkungan kerja adalah budaya kerja 5S (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, dan Shitsuke). Budaya kerja 5S tidak hanya baik digunakan untuk melakukan perbaikan di lingkungan kerja, akan tetapi juga dapat memperbaiki cara berpikir karyawan terhadap pekerjaannya (Anthony, 2020). Budaya 5S merupakan metode penataan lingkungan kerja yang berasal dari Jepang 5S ini merupakan singkatan dari Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, dan Shitsuke yang secara bahasa Indonesia dapat diartikan sebagai Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, dan Rajin (5R). Budaya 5R dapat menciptakan sumber daya manusia yang tertib, rapi, disiplin dan konsisten. Sehingga akan dapat meningkatkan kualitas kerja yang bagus.

1. Ringkas

Ringkas adalah kegiatan memisahkan barang-barang yang diperlukan dan yang tidak diperlukan, barang-barang yang tidak diperlukan dapat disisihkan di gudang. Paduan 5R *Eyelinck Group (2021:2)*

2. Rapi

Rapi adalah kegiatan menata atau menyusun peralatan dan perlengkapan kerja, hal ini dapat mempermudah dalam mencari, menemukan dan mengembalikan peralatan atau perlengkapan kerja jika dibutuhkan. Paduan 5R *Eyelinck Group (2021:2)*

3. Resik

Resik adalah tindakan membersihkan tempat kerja dari debu dan kotoran, baik itu peralatan ataupun perlengkapan kerja. Hal ini bertujuan agar lingkungan kerja selalu dalam keadaan bersih dan terhindar dari kerusakan. Paduan 5R *Eyelinck Group (2021:2)*

4. Rawat

Rawat adalah perilaku untuk memelihara fasilitas ditempat kerja, sehingga tercipta tempat kerja yang teratur dan tidak terdapat kotoran atau kerusakan. Paduan 5R *Eyelinck Group (2021:2)*

5. Rajin

Rajin adalah tindakan untuk membiasakan bekerja sesuai dengan sistem dan prosedur yang berlaku, serta mengembangkan perilaku yang positif di tempat kerja sebagai sebuah kebiasaan yang disiplin. Paduan 5R *Eyelinck Group (2021:2)*

Prinsip kerja 5R ini merupakan satu kesatuan dengan Kaizen (perubahan yang lebih baik) dimana pada prinsip kaizen terdapat dua hal penting yaitu Budaya 5R (perapian lingkungan dan tempat kerja) dan kaizen proses. Jika kaizen 5R dimulai dari hal-hal yang bersifat fisik seperti perapian tempat kerja dan menempatkan segala sesuatu pada tempatnya, maka pada kaizen proses yang dilaksanakan adalah efisiensi sebuah proses pada sebuah alur kegiatan. Prinsip

Budaya 5R ini berhubungan dengan pengelolaan sumber daya manusia yang merupakan faktor penting bagi setiap organisasi, sebab tanpa sumber daya manusia, tujuan dan sasaran organisasi tidak akan tercapai sesuai yang direncanakan. Menurut Raymond A.Noee.tal(2010:5) Human Resources Management (HRM) atau manajemen sumber daya manusia mengacu pada kebijakan-kebijakan, praktik-praktik serta sistem-sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan. Dengan kata lain bahwa perilaku organisasi ialah apa yang dilakukan individu dalam organisasi yang dapat selalu diarahkan kearah yang positif, yaitu perilaku yang menunjang pencapaian sasaran organisasi secara efektif. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu sistem yang saling berkaitan satu sama lain dengan mengatur dan memanfaatkan sumber daya manusia dari apa yang dimiliki oleh mereka untuk kepentingan perusahaan atau organisasi. Budaya kerja 5R tidak hanya baik digunakan untuk melakukan perbaikan di lingkungan kerja, akan tetapi juga dapat memperbaiki karakter karyawan dan cara berpikir karyawan terhadap pekerjaannya.

Pembinaan Karakter

Menurut Mathis (dalam Charli, Ilona, dan Pratiwi 2019) pembinaan adalah suatu proses dimana para pekerja mendapatkan bimbingan secara langsung dalam mencapai kemampuan tersebut yang nantinya kemampuan tersebut dapat membantu mencapai tujuan suatu organisasi. Sedangkan Poerwa diminta (dalam Kambeydan Suharnomo 2013) pembinaan adalah sesuatu pekerjaan yang dilakukan secara sadar, terencana, teratur dan terarah dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan pekerja dalam tindakan pengarah dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi.

Karakter merupakan serangkaian perilaku (behavior), motivasi, dan keterampilan (skills), meliputi keinginan untuk melakukan hal-hal yang terbaik, menurut (Musfiroh, 208: 1270).menurut Slamet yang diungkapkan dalam seminar nasional 28 Juni 2009, bahwa karakter itu merupakan jati diri (daya qolbu) yang merupakan saripati kualitas batiniah atau rohaniyah manusia yang penampakannya berupa budi pekerti (sikap dan perbuatan lahiriah).

Pembinaan karakter menurut Abdul Malik Fadjar adalah pembinaan yang mampu menghasilkan sumber daya yang Tangguh untuk mewujudkan manusia-manusia yang cerdas secara intelektual, sosial dan spiritual serta memiliki dedikasi dan disiplin, jujur, tekun ulet serta inovatif.

Salah satu faktor yang menyebabkan bangsa Jepang menjadi bangsa yang maju karena mereka mempunyai keunggulan karakter yang tidak dimiliki oleh bangsa-bangsa lainnya di dunia. Kerja keras, disiplin, sederhana, cinta tanah air merupakan beberapa karakter unggul yang dimiliki bangsa Jepang. Ada beberapa faktor yang menyebabkan Jepang menjadi bangsa yang berkarakter unggul, salah satunya adalah mereka sangat memperhatikan Pembinaan Karakter. Dari sejak taman kanak-kanak sampai tingkat perguruan tinggi mereka memperoleh pembinaan karakter yang kemudian mereka terapkan dalam kehidupan sehari-hari mereka.

Pembentukan karakter karyawan sebagai suatu nilai positif yang perlu menjadi perhatian. Manajemen pembentukan karakter menjadi bagian penunjang

yang positif bagi perusahaan untuk dapat mengelola dan mengembangkan pertumbuhan perusahaan. Ada hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, bahwa perumusan karakter dan kompetensi adalah hal yang berbeda. Beberapa perusahaan mengembangkan karakter sebagai *soft competency* namun hal tersebut adalah sama sekali berbeda. Karakter lebih menekankan kepada akhlak/ budi pekerti sedangkan kompetensi lebih menekankan kepada kemampuan untuk memahami suatu bidang tertentu baik itu *hard skill* maupun *soft skill*. Perusahaan harus mendefinisikan watak/ karakter yang terbentuk, penetapan atas definisi karakter menjadi bagian penting dalam menjelaskan nilai-nilai budaya perusahaan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif, yaitu penelitian yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis. Metode penelitian deskriptif kualitatif merupakan suatu metode yang digunakan untuk menemukan suatu penemuan terhadap penelitian pada waktu tertentu Mukhtar, (2013:10).

Sumber data pada penelitian ini yaitu data primer dan sekunder. Data Primer diperoleh dari wawancara, dan data Sekunder diperoleh dari dokumen yang berkaitan dengan penerapan Budaya 5R dari PT ITSP yaitu laporan hasil audit 5R. Setelah data di lapangan diperoleh maka langkah selanjutnya adalah analisis data.

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu model analisis data menurut Miles dan Huberman. Menurut Miles dan Huberman ada beberapa langkah yang dilakukan untuk menganalisis data kualitatif yaitu :

1. Reduksi data, Setelah data primer dan sekunder terkumpul dilakukan dengan memilah data, membuat tema-tema, mengategorikan, memfokuskan data sesuai bidangnya, membuang, menyusun data dalam suatu cara dan membuat rangkuman-rangkuman dalam satuan analisis, setelah itu baru pemeriksaan data kembali dan mengelompokkannya sesuai dengan masalah yang diteliti. Setelah direduksi maka data yang sesuai dengan tujuan penelitian dideskripsikan dalam bentuk kalimat sehingga diperoleh gambaran yang utuh tentang masalah penelitian.
2. Penyajian data, Bentuk analisis ini dilakukan dengan menyajikan data dalam bentuk narasi, di mana peneliti menggambarkan hasil temuan data dalam bentuk uraian kalimat bagan, hubungan antar kategori yang sudah berurutan dan sistematis.
3. Penarikan kesimpulan, Meskipun pada reduksi data kesimpulan sudah digambarkan, itu sifatnya belum permanen, masih ada kemungkinan terjadi tambahan dan pengurangan. Maka pada tahap ini kesimpulan sudah ditemukan sesuai dengan bukti-bukti data yang diperoleh di lapangan secara akurat dan faktual. Dimulai dengan melakukan pengumpulan data, seleksi data, triangulasi data, pengkategorian data, deskripsi data dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Informan pertama selaku Atasan Bagian Painting yaitu Bapak Agung Sedayu. Saat ditanya mengenai budaya 5R dalam upaya membina pendidikan karakter karyawan dengan cara perusahaan sudah menerapkan budaya 5R kepada seluruh karyawan perusahaan termasuk Bagian Painting dan Karyawan Painting, adapun kendala yang dihadapi Bagian Painting dalam menerapkan budaya 5R karena jumlah karyawan bagian *painting* yang cukup banyak juga menjadi kendala dalam penerapan 5R karena kurangnya pengawasan terhadap karyawan. Perusahaan sudah menerapkan budaya 5R kepada seluruh karyawan perusahaan termasuk *section painting*, namun terkadang masih ada sajakaryawan yang tidak menerapkan 5R di tempat kerja mereka sendiri. Meletakkan benda bukan pada tempatnya dan tidak membersihkan tempat kerja. Masih banyak karyawan yang menganggap sepele, kurangnya kesadaran karyawan menyebabkan lingkungan kerja yang berantakan Saat ditanya mengenai pembinaan karakter karyawan dalam menerapkan budaya 5R di area kerja Bagian Painting merasa sangat penting membina karakter karyawan dengan memiliki karyawan yang disiplin, bertanggung jawab dan peduli terhadap kebersihan serta ketertiban lingkungan kerja serta dapat menciptakan tempat kerja yang efisien, aman dan produktif, adapun kendala yang dihadapi dalam membina karakter karyawan adalah perubahan pemikiran dan kebiasaan lama yang sudah tertanam di dalam diri mereka terkadang sulit bagi beberapa karyawan untuk meninggalkan cara kerja yang tidak terorganisir atau kurang disiplin dalam menyimpan benda atau alat kerja karena sudah menjadi kebiasaan mereka selama ini.

Informan kedua selaku karyawan Bagian *Painting* yaitu Bapak Mardi. Saat ditanya mengenai budaya 5R dalam upaya membina pendidikan karakter karyawan, bagian *painting* sudah menerapkan budaya 5R yang dilakukan oleh setiap operator yang bertanggung jawab di *area line* masing-masing, dan saya sendiri selaku karyawan operator berperan dalam menerapkan budaya 5R dengan cara memilih dan memilah barang yang tidak perlu di sekitar area kerja, selalu membersihkan dan menjaga kebersihan area kerja. Saat ditanya mengenai pembinaan karakter karyawan dalam menerapkan budaya 5R di area kerja, terkadang saya juga merasakan dampak jika tidak menerapkan 5R, seperti kesusahan dalam mencari barang-barang yang saya butuh kan. Penerapan budaya 5R karena sangat pentingsupaya mempunyai karakter yang kuat untuk menjadikan dasar dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan serta berinteraksi dengan rekan kerja, dan menghadapi tantangan di tempat kerja. Saya pribadi telah berusaha menerapkan 5R di tempat saya bekerja. Akan tetapi terkadang saya keteteran dalam melakukan pekerjaan sehingga tidak sempat untuk merapikan tempat kerja saya sendiri. Adapun manfaat yang saya rasakan dari pembinaan karakter karyawan saya lebih percaya diri memiliki pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana menjadi orang yang profesional dalam bekerja serta mampu beradaptasi dengan situasi tertentu.

Informan ketiga karyawan Ahli (Leader) Bagian Painting yaitu Bapak Gitan Palufi. Saat ditanya mengenai bagaimana penerapan budaya 5R dalam upaya

membina pendidikan karakter karyawan, penerapan budaya 5R dapat membina karakter karyawan dengan mengajarkan nilai-nilai budaya 5R seperti disiplin, tanggung jawab, serta memiliki kepedulian terhadap tempat kerja. Saat ditanya mengapa pembinaan karakter karyawan itu penting, Saya sebagai Leader merasa pembinaan karakter karyawan sangat penting dalam konteks lingkungan kerja, karena mempunyai karakter yang baik seperti disiplin, tanggung jawab dalam kemampuan bekerja sama akan membantu menciptakan budaya kerja yang positif, produktif serta meningkatkan efisiensi tim secara keseluruhan. Adapun tantangan yang dihadapi dalam pembinaan karakter karyawan yaitu setiap individu cenderung merasa nyaman dengan kebiasaan lama mereka, karyawan memiliki kesadaran yang rendah akan hal ini, mereka mengabaikan aturan yang ada. Apalagi dengan adanya karyawan yang sedang menghadapi tekanan kerja yang berlebihan atau beban tugas yang terlalu banyak menjadi sulit untuk fokus pada pembinaan karakter. Perusahaan telah memiliki aturan tertulis agar karyawan menerapkan 5R di lingkungan kerja. Akan tetapi terkadang masih ada penemuan- penemuan di lingkungan kerja seperti menaruh barang tidak pada tempatnya. Perusahaan juga telah membuat sanksi berupa teguran bagi karyawan yang mengabaikan aturan 5R, namun sepertinya *punishment* tersebut kurang untuk meningkatkan kesadaran karyawan akan pentingnya budaya 5R.

Faktor dan kendala dalam penerapan budaya 5R di PT ITSP

Dokumen hasil audit eksternal oleh tim audit PT ITSP dengan periode Februari – Maret 2023 yaitu diperoleh temuan yaitu ada beberapa aturan yang tidak terpenuhi. Sedangkan Budaya 5R perlu diterapkan sebagai upaya pembentukan karakter karyawan, sehingga meningkatkan kualitas sumber daya manusia perusahaan tersebut demi terbentuknya lingkungan kerja yang nyaman, aman, bersih, rapi, dan efektivitas serta efisiensi kerja. Setelah peneliti melakukan observasi dan wawancara, peneliti mendapatkan kendala penerapan budaya 5R. Hal tersebut juga digambarkan melalui deskripsi informan penelitian yaitu Bapak Agung Sedayu sebagai atasan bagian *painting* PT ITSP “Perusahaan sudah menerapkan budaya 5R kepada seluruh karyawan perusahaan termasuk bagian *painting*, namun terkadang masih ada saja karyawan yang tidak menerapkan 5R di tempat kerja mereka sendiri. Meletakkan benda bukan pada tempatnya dan tidak membersihkan tempat kerja. Masih banyak karyawan yang menganggap hal ini sepele, kurangnya kesadaran karyawan menyebabkan lingkungan kerja yang berantakan pula.” Ungkapan yang sama juga dikemukakan oleh Bapak Gitan Palufi selaku ahli bagian *painting* “Karyawan memiliki kesadaran yang rendah akan hal ini, mereka mengabaikan aturan yang ada”.

Pendapat informan yang mengungkapkan faktor penyebab penerapan budaya 5R tidak optimal yaitu kurangnya kesadaran karyawan untuk menerapkan budaya 5R Kurangnya kesadaran karyawan seperti diterangkan pada faktor pertama di atas dapat ditarik kesimpulan juga bahwa kurangnya kesadaran karyawan tentang budaya 5R juga disebabkan oleh motivasi kerja yang kurang. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi tentunya akan memiliki kesadaran yang tinggi pula untuk

menerapkan budaya 5R, karena budaya 5R itu sendiri akan membawa pengaruh positif bagi karyawan yang telah menerapkannya, hal ini disimpulkan dari ungkapan informan penelitian yaitu Bapak Mardi selaku karyawan bagian *painting* “*Terkadang saya juga merasakan dampak jika tidak menerapkan 5R, seperti kesusahan dalam mencari barang-barang yang saya butuh kan. Penerapan budaya 5R karena sangat penting supaya mempunyai karakter yang kuat untuk menjadikan dasar dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan serta berinteraksi dengan rekan kerja, dan menghadapi tantangan di tempat kerja*”.

Faktor ketiga yaitu kurangnya pengawasan terhadap karyawan sehingga penerapan budaya 5R tidak optimal. Hal ini diungkapkan oleh salah satu informan yaitu Bapak Agung Sedayu selaku atasan bagian *painting* “*Selain itu, jumlah karyawan bagian painting yang cukup banyak juga menjadi kendala dalam penerapan 5R karena kurangnya pengawasan terhadap karyawan.*”

Faktor keempat yang menjadi kendala dalam penerapan budaya 5R pada karyawan *painting* PT ITSP adalah pekerjaan yang tidak sesuai dengan waktu pengerjaan. Hal ini diungkapkan oleh salah satu informan yaitu Bapak Mardi selaku karyawan bagian *painting* “*Saya pribadi telah berusaha menerapkan 5R di tempat saya bekerja. Akan tetapi terkadang saya keteteran dalam melakukan pekerjaan sehingga tidak sempat untuk merapikan tempat kerja saya sendiri*”.

Faktor kelima penyebab penerapan budaya 5R tidak berjalan optimal yaitu tidak adanya *punishment* yang tegas dari perusahaan. Seperti yang diungkapkan oleh informan yaitu Bapak Gitan Palufi selaku ahli bagian *painting* “*Perusahaan telah memiliki aturan tertulis agar karyawan menerapkan 5R di lingkungan kerja. Akan tetapi terkadang masih ada penemuan- penemuan di lingkungan kerja seperti menaruh barang tidak pada tempatnya. Perusahaan juga telah membuatkan sanksi berupa teguran bagi karyawan yang mengabaikan aturan 5R, namun sepertinya punishment tersebut kurang untuk meningkatkan kesadaran karyawan akan pentingnya budaya 5R*”. Dari hal yang disampaikan informan maka dibutuhkan *punishment* yang tegas untuk karyawan yang tidak menerapkan budaya 5R.

Beberapa faktor dan kendala dalam penerapan 5R yang sudah dijabarkan sebelumnya, maka dapat dilakukan strategi dan solusi untuk mengoptimalkan penerapan budaya 5R pada karyawan bagian *painting* sebagai berikut:

1. Sosialisasi kebijakan dan standar budaya 5R

Sosialisasi bertujuan untuk Memberi pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan, mengembangkan kemampuan seseorang, dan Menanamkan nilai dan norma bertingkah laku. Memperkenalkan tentang budaya 5R serta kebijakan secara rinci tentang dampak positif dan negatif budaya 5R bagi lingkungan kerja akan membawa dampak positif terhadap penerapan 5R.

Adanya sosialisasi tersebut melahirkan harapan agar kualitas karyawan pada suatu perusahaan mengalami peningkatan sehingga tercipta lingkungan kerja yang nyaman, aman, rapi, efektif dan efisien sehingga proses pekerjaan menjadi lancar dan menciptakan hasil yang memuaskan.

2. Pembuatan sangsi baik tertulis maupun tidak tertulis

Sebagai upaya pengoptimalan penerapan budaya 5R di lingkungan kerja bagian *painting*. Sesuai dengan kendala yang ada bahwasanya karyawan menyepelkan sangsi yang hanya berupa teguran, maka dengan adanya penemuan-penemuan yang dilakukan pada saat audit dapat diminimalisir. Sangsi yang tegas akan melahirkan karyawan yang disiplin dan bertanggung jawab. Adanya sangsi yang tegas juga mengubah pola pikir karyawan dan menganggap bahwa perusahaan bersungguh-sungguh terhadap penerapan budaya 5R, selain itu karyawan yang dengan kebiasaan yang tidak menerapkan budaya 5R akan merasa bahwa mereka harus menaati aturan yang berlaku di tempat kerja.

3. Pembentukan tim penerapan budaya 5R dan pengawasan dari pihak manajemen.

Dari hasil wawancara dapat diambil kesimpulan bahwa kendala yang menyebabkan tidak optimalnya penerapan budaya 5R yaitu kurangnya pengawasan terhadap karyawan yang banyak di bagian *painting*. Membuat tim khusus sebagai upaya pengoptimalan penerapan budaya 5R akan membantu dalam pengawasan karyawan sehingga menjadi lebih disiplin lagi dan menerapkan budaya 5R dengan benar.

4. Pemberian *reward* kepada karyawan

Pemberian *reward* memiliki banyak dampak positif bagi kinerja karyawan, di antaranya yaitu membuat karyawan lebih semangat dan produktif, memiliki hubungan yang baik dengan atasan, meningkatkan reputasi perusahaan dan mewujudkan tujuan perusahaan. Pemberian *reward* atau hadiah tentunya dapat memotivasi karyawan dalam bekerja. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi tentunya akan bekerja secara optimal dan mengupayakan yang terbaik dalam pekerjaannya, sehingga hal ini dapat membantu dan memberikan solusi agar karyawan dapat mematuhi aturan perusahaan termasuk menerapkan budaya 5R dan dapat membentuk karakter karyawan dengan baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil wawancara dari beberapa informan terdapat beberapa temuan-temuan, dapat disimpulkan bahwa penerapan budaya 5R dalam upaya membina karakter karyawan masih menghadapi beberapa kendala seperti, masih ada yang tidak menerapkan 5R di tempat kerja, kurangnya kesadaran karyawan menyebabkan lingkungan kerja yang berantakan, kurangnya pengawasan terhadap karyawan sehingga penerapan budaya 5R tidak optimal, pekerjaan yang tidak sesuai dengan waktu pengerjaan dan tidak adanya *punishment* yang tegas dari pihak manajemen terkait. Sehingga diperlukan upaya yang lebih intensif dalam meningkatkan kesadaran, disiplin, dan pengawasan terhadap penerapan budaya 5R. Selain itu, perlu juga dilakukan evaluasi dan perbaikan terhadap proses kerja agar karyawan dapat menerapkan budaya 5R tanpa merasa terbebani.

Dalam rangka meningkatkan efektivitas penerapan budaya 5R dan pembinaan karakter karyawan, direkomendasikan untuk melakukan pelatihan dan sosialisasi yang lebih intensif, memperkuat pengawasan dari manajemen, serta melakukan evaluasi terhadap proses kerja yang ada. dengan perusahaan mendukung penuh untuk memotivasi karyawan, meningkatkan kesadaran karyawan terhadap lingkungan kerja, serta membantu membentuk karakter karyawan melalui penerapan budaya 5R. Dengan demikian, diharapkan penerapan budaya 5R dapat lebih optimal dan mampu membina karakter karyawan yang lebih disiplin, terorganisir, dan bertanggung jawab.

SARAN

Perusahaan sebaiknya melakukan sosialisasi tentang budaya 5R dan kebijakannya secara rinci, penegasan sanksi bagi karyawan yang melanggar aturan dan tidak menerapkan 5R, pembentukan tim pengawasan khusus budaya 5R, pemberian *reward* bagi karyawan teladan yang mematuhi dan menerapkan budaya 5R di tempat kerja. Hal ini merupakan suatu bentuk dukungan dari perusahaan dalam penerapan budaya 5R dan untuk menciptakan karakter karyawan yang berkualitas serta memiliki karakter yang bagus dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, bersih dan rapi. Sehingga hal ini akan berdampak positif pada kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggela, F. P. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Swadaya Prima Utama. *Buana Ilmu*, 1(2), 117–133. <https://doi.org/10.36805/bi.v1i2.131>
- Anthony, M. B. (2020). Pengaruh Budaya 5R dan Kinerja Karyawan terhadap Lingkungan Kerja di Sinter Plant PT.XYZ. *Jurnal Media Teknik Dan Sistem Industri*, 4(2), 71. <https://doi.org/10.35194/jmstsi.v4i2.1031>
- Apriliani, F., Fewidarto, P. D., & Indrawan, P. (2021). Implementasi Budaya 5R Sebagai Upaya Peningkatan Perawatan Fasilitas Dan Melatih Kedisiplinan Personal Di Lksa Kota Bekasi. *Jurnal Gama Societa*, 4(2), 1. <https://doi.org/10.22146/jgs.63799>
- Aprilliani, R. P. C., & Pratiwi, Y. (2018). Prosiding HEFA (Health Events for All). *Evaluasi Pengelolaan Obat Pada Tahap Perencanaan Obat Di Puskesmas Karanganyar I Kab. Demak Pada Tahun 2017, PROSIDING*, 251–257.
- Delfiyandri, & Aziz, A. (2010). Hubungan Budaya Organisasi, Dukungan Organisasi Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Analitika*, 2, 26–36.
- Khofifah Destriana Pratiwi, & Roziana Ainul Hidayati. (2022). Implementasi Budaya 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin) di Klinik Mata KMU Lamongan. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 1(4), 273–285. <https://doi.org/10.30640/digital.v1i4.588>
- Muchtar, D., & Suryani, A. (2019). Pendidikan Karakter Menurut Kemendikbud. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 3(2), 50–57.

- <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v3i2.142>
- Mulyadi, B. (2014). Model Pendidikan Karakter Dalam Masyarakat Jepang. *Izumi*, 3(1), 69. <https://doi.org/10.14710/izumi.3.1.69-80>
- Nusannas, I. S. (2018). Implementasi Konsep Budaya 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat Dan Rajin) Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Perusahaan Dari Sisi Non Keuangan. *Eqien: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 93–106. <https://doi.org/10.34308/eqien.v3i2.31>
- 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. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 7(5), 1–7.
- Ringkas, P. B., Menunjang, D., Gudang, K., & Kusumadewi, M. F. (2022). *ISSN : 2809-7491*. 2, 58–63.
- Rosada, R., & Afandi, A. (2018). Implementasi Pendidikan Nilai Moral (Living Value) Untuk Membina Karakter Pada Mahasiswa Program Studi Pendidikan Sejarah *Paedagoria: Jurnal Kajian, Penelitian ...*, 41–50. <http://journal.ummat.ac.id/index.php/paedagoria/article/view/43>
- Siregar, T., Kasih Asmarani, B., Alichia, C., & Magdalena. (2021). Implementasi Budaya 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Dan Rajin) Pada Kelompok Belajar Binaan Komplek Kodam Jatiwaringin. *Prapanca: Jurnal Abdimas*, 1(2), 44–50. <https://doi.org/10.37826/prapanca.v1i2.123>
- Suherman, E. (2016). Analisis Pengaruh Peran Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Cv. Mekar Lestari. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 1(1), 50–60. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v1i1.56>
- Trisnawati, S., Fadli, U. M., & Suherman, E. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kreativitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Ketenagalistrikan Pada PT. PJB UBJOM PLTU Indramayu. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Dan Akuntansi*, 1(2), 1–14.