



PAPER – OPEN ACCESS

Analisa Kendala Dan Tingkat Efektivitas Penerapan Budaya Kerja 5S pada PT. Tomoe Valve Batam

Author : Eman Kusdiyana, dkk
DOI : 10.32734/lwsa.v5i2.1356
Electronic ISSN : 2654-7066
Print ISSN : 2654-7058

Volume 5 Issue 2 – 2022 TALENTA Conference Series: Local Wisdom, Social, and Arts (LWSA)



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

Published under licence by TALENTA Publisher, Universitas Sumatera Utara



Analisa Kendala Dan Tingkat Efektivitas Penerapan Budaya Kerja 5S pada PT. Tomoe Valve Batam

Eman Kusdiyana, Nandi Supriatnadi, Amin Sihombing

Fakultas Ilmu Budaya, Universitas Sumatera Utara, Medan, Indonesia, 20155

eman.kusdiyana.mhum@gmail.com, nandinas@yahoo.co.id, aminhombing@ymail.com

Abstrak

Dewasa ini dimanapun di dunia perusahaan bersaing secara global untuk meningkatkan produktivitasnya yang berkualitas. Dengan demikian perubahan dalam dunia industri semakin cepat dan berkembang terus mengikuti perkembangan teknologi yang dinamis. Konsekuensinya semakin banyak tuntutan kerja yang diinginkan oleh perusahaan. Perusahaan menginginkan agar diciptakan suasana kerja yang aman dan nyaman. Untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan nyaman perlu dibangun budaya kerja yang baik. Salah satu budaya kerja yang sering dijadikan sebagai standar dalam suasana kerja yang aman dan nyaman adalah budaya kerja 5 S (*Seiri/Ringkas, Seiton/Rapih, Seiso/Resik, Seiketsu/Rawat, Shitsuke/Rajin*). Budaya kerja 5 S merupakan sikap kerja yang biasa dilakukan pada perusahaan Jepang dimanapun berada. 5S merupakan suatu metode untuk secara bertahap mengatur dan memelihara tempat kerja yang aman dan nyaman. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat efektivitas penerapan budaya kerja 5 S serta menemukan kendala-kendala yang dapat menjadi faktor penghambat penerapan budaya kerja 5 S pada PT. Tomoe Valve Batam. Data hasil penelitian diperoleh dari 75 sampel kuesioner untuk karyawan pabrik, 25 sampel kuisisioner untuk karyawan kantor, dan 16 sampel untuk tim 5 S dengan menggunakan dua variabel, yaitu variabel efektivitas dan variabel faktor hambatan penerapan budaya kerja 5 S. Untuk menghitung tingkat efektivitas penerapan budaya kerja 5 S menggunakan statistik sederhana yaitu Efektivitas Program = $R/T \times 100\%$ (R = Realisasi Program, T = Target Kegiatan). Hasil penelitian secara keseluruhan datanya diambil dari kuesioner yang disebarkan kepada karyawan pabrik, karyawan kantor dan tim 5 S menunjukkan bahwa tingkat efektivitas penerapan budaya kerja 5 S pada PT. Tomoe Valve Batam mencapai sebesar 76,4% dan termasuk kategori “baik”. Pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa tingkat efektivitas penerapan budaya kerja 5 S pada PT. Tomoe Valve Batam dapat dikatakan “baik” atau “efektif” dengan persentase sebesar 76,4 % dari skor ideal 100 % yang diharapkan., namun masih terdapat beberapa kendala yang paling menonjol mengenai sarana penunjang dalam penerapan budaya kerja 5 S yang masih harus dipenuhi dan adanya perbedaan karakter budaya kerja orang Indonesia dan orang Jepang yang cenderung mengakibatkan kurangnya kesadaran karyawan orang Indonesia terhadap pentingnya budaya kerja 5 S, sehingga penerapan budaya kerja 5 S berjalan kurang begitu maksimal.

Kata kunci: Budaya; Sikap kerja 5S; Kendala dan efektivitas

Abstract

Today everywhere in the world, companies compete globally to increase their quality of productivity. Thus changes in the industrial world are getting faster and developing continuously following dynamic technological developments. Consequently, more and more work demands are desired by the company. The company wants to create a safe and comfortable working atmosphere. Therefore, companies need to build a good work culture. One of the work cultures that is often used as a standard in a safe and comfortable work environment is the 5 S work culture (*Seiri/Concise, Seiton/Neat, Seiso/Clean, Seiketsu/Take care, Shitsuke/Diligent*). The 5 S work culture is a work attitude that is usually done in Japanese companies wherever they are. The 5 S work culture is a method to gradually organize and maintain a safe and comfortable workplace. This study aims to determine the level of effectiveness of the implementation of the 5 S work culture and to find the obstacles that can hinder the implementation

of the 5 S work culture at PT.Tomoe Valve Batam. The research data were obtained from 75 sample questionnaires for factory employees, 25 questionnaire samples for office employees, and 16 questionnaire samples for Team 5 S. To measure the effectiveness of the implementation of the 5 S work culture using simple statistics, namely Program Effectiveness = $R/T \times 100\%$ (R=Program Realization, T=Activity Target). Conclusion the result of the research as whole are taken from questionnaires distributed to factory employees, office employees and 5 S team indicate that the level of effectiveness of implementing 5 S work culture at PT.Tomoe Valve Batam achieved a score of 76,4% including the " Good" or "Effective" category. There are several obstacles that stand out the most, namely : supporting facilities in the application of the 5 S work culture still have to be met, there are differences in the character of the Japanese and Indonesian work culture which tend to result in lack of awareness of Indonesian employees on the importance of the 5 S work culture. Therefore, the application of the 5 S work culture at PT.Tomoe Valve Batam is not so optimal.

Keywords: Culture; 5S Work Attitude; Constraints and Effectiveness

1. Pendahuluan

Negara Jepang terkenal sebagai negara yang tingkat kedisiplinan dan produktivitas kerjanya tinggi, sehingga menjadi salah satu negara yang tingkat perekonomiannya sejajar dengan negara-negara Eropa dan Amerika. Dengan demikian, image bangsa Jepang sampai saat ini dikenal sebagai bangsa yang memiliki budaya kerja atau etos kerja yang tinggi.

Budaya kerja atau etos kerja yang tinggi inilah sebenarnya merupakan rahasia dari keberhasilan negara dan bangsa Jepang serta sekaligus menjadi berperan penting atas kebangkitan ekonomi Jepang. Budaya kerja ini selalu ditanamkan dan ditularkan dari generasi ke generasi melalui jalur pendidikan dan dipraktikkan dalam dunia kerja. Oleh karena itu orang Jepang dikenal juga sebagai orang pekerja keras yang dalam kehidupan sehari-harinya memegang teguh prinsip budaya kerja seperti : Makoto, *Nemawashi*, *Bushido*, *Kaizen*, 5S, dan efisiensi waktu. Sebagai konsekuensi dari bangsa Jepang yang memegang teguh prinsip budaya kerja di atas, maka dimanapun perusahaan Jepang berada baik di dalam maupun luar negeri kemungkinan besar prinsip budaya kerja tersebut akan diaplikasikan dalam pengelolaan perusahaannya. Tidak sedikit perusahaan Jepang didirikan di luar negeri dan salah satunya ada di pulau Batam. Perusahaan Jepang yang didirikan di Batam diantaranya Sanyo, Panasonic, Toshiba, Tomoe Valve Batam dan lain-lain. Diantara perusahaan Jepang tersebut yang menjadi subjek penelitian adalah PT.Tomoe Valve Batam. Banyak orang-orang dari berbagai daerah di Indonesia dipekerjakan di perusahaan Jepang ini, sehingga kemungkinan dapat terjadi *cross culture* dalam pengelolaan perusahaan tersebut. *Cross culture* tidak bisa terhindari keberadaannya disebabkan oleh adanya keterlibatan orang Jepang sebagai pimpinan perusahaan dan orang Indonesia sebagai karyawan perusahaan akan terjadi komunikasi dan interaksi antara orang yang memiliki latar kebudayaan yang berbeda.

PT.Tomoe Valve Batam sebagai perusahaan Jepang yang bergerak dibidang produksi pipa oil dan gas kemungkinan besar menerapkan budaya kerjanya yang dijadikan standar untuk mengelola perusahaan agar mencapai target dan keberhasilan yang diharapkan. Salah satu budaya kerja yang biasa diterapkan di perusahaan Jepang adalah budaya kerja 5 S yang merupakan singkatan dari *Seiri* (Ringkas), *Seiton* (Rapi), *Seiso* (Resik), *Seiketsu* (Rawat) dan *Shitsuke* (Rawat). *Seiri* merupakan kegiatan menyingkirkan barang-barang yang tidak diperlukan, sehingga segala barang ada di lokasi kerja hanya barang-barang yang benar-benar dibutuhkan dalam aktivitas kerja. *Seiton* merupakan segala sesuatu harus diletakan sesuai posisi yang ditetapkan sehingga siap digunakan pada saat diperlukan dan tidak mencari-cari yang dapat memboroskan waktu. *Seiso* merupakan kegiatan membersihkan peralatan daerah kerja sehingga segala peralatan kerja tetap terjaga dalam kondisi yang baik. *Seiketsu* merupakan kegiatan menjaga kebersihan pribadi sekaligus mematuhi ketiga tahap sebelumnya. *Shitsuke* merupakan pemeliharaan kedisiplinan pribadi masing-masing pekerja dalam menjalankan seluruh tahap 5 S. Dengan diimplementasikannya budaya kerja 5 S ini diharapkan berbagai pemborosan dan ketidakteraturan dapat diminimalisir sehingga terjadi peningkatan produktivitas dan efektivitas dari perusahaan (Osada dalam Hayu Kartika 2011).

Pada prinsipnya budaya kerja 5 S ini merupakan suatu metode yang digunakan oleh manajemen untuk memelihara ketertiban, efektivitas dan efisiensi, disiplin di lokasi kerja dengan tujuan meningkatkan kinerja perusahaan secara menyeluruh. PT.Tomoe Valve Batam yang menerapkan budaya kerja 5 S dalam perusahaannya memperkerjakan mayoritas karyawan orang Indonesia yang memiliki latar belakang budaya berbeda. Tidak menutup kemungkinan

perbedaan latar belakang budaya ini bisa menjadi masalah dalam penerapan budaya 5 S pada PT. Tomoe Valve Batam. Dengan demikian, peneliti merasa ingin mengetahui sejauhmana penerapan budaya kerja 5 S pada PT. Tomoe Valve Batam berjalan dengan baik atau efektif dan apa kendala-kendala yang menjadi penghambat penerapan budaya kerja 5 S tersebut.

2. Metodologi

Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dan kuantitatif. Metode kualitatif digunakan untuk mendapatkan data yang mendalam ,suatu data yang mengandung makna. Makna adalah data yang sebenarnya data yang pasti yang merupakan suatu nilai dibalik data yang tampak. Kemudian teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan) , dan analisis data bersifat induktif (Sugiyono,2017 : 13-14). Berdasarkan jenis penelitian kualitatif, penelitian ini termasuk studi kasus. Dalam studi kasus peneliti melakukan eksplorasi secara mendalam terhadap program,kejadian,proses,aktivitas,terhadap satu atau lebih orang. Pada studi kasus peneliti melakukan pengumpulan data secara mendetail dengan menggunakan berbagai prosedur pengumpulan data(Creswell dalam Sugiyono, 2017: 14-15). Metode kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu yang representatif yang diambil secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis data bersifat kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka (Sugiyono, 2017 : 10-11).

Berdasarkan metode kualitatif di atas, peneliti akan mengumpulkan data sebanyak dan semendalam mungkin terkait dengan aktivitas para karyawan pabrik maupun karyawan kantor dalam menerapkan budaya kerja 5 S pada PT. Tomoe Valve Batam. Dari data yang telah diperoleh dilakukan analisis untuk mencari makna yang merupakan data sebenarnya, karena makna berada dibalik data yang tampak. Artinya data yang tampak belum tentu dijamin data tersebut benar dan pasti. Dengan metode kuantitatif di atas, peneliti akan mengumpulkan data dengan cara menyebarkan angket atau kuisioner kepada sampel yang ditentukan secara random. Kemudian data yang diperoleh dari angket yang disebarkan kepada karyawan pabrik, karyawan kantor dan tim 5 S pada PT. Tomoe Valve Batam ditabulasikan, selanjutnya data tersebut disajikan dan dianalisis untuk menentukan pencapaian jumlah persentase tingkat efektivitas serta kendala yang ditemukan pada penerapan budaya kerja 5 S pada PT. Tomoe Valve Batam.

Ada 2 macam data yang dikumpulkan pada penelitiann ini yaitu data skunder dan data primer. Data sekunder diperoleh dari beberapa referensi yang berkaitan dengan budaya kerja 5 S, sedangkan data primer diperoleh melalui survei dan menyebar angket kepada karyawan dan tim 5 S pada PT. Tomoe Valve Batam.

3. Hasil dan Pembahasan

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan lintas budaya (Cross Culture Approach) dan teori efektivitas serta konsep budaya kerja 5S.

Lintas budaya bisa terjadi tatkala manusia dengan budayanya berhubungan dengan manusia lain yang berasal dari budaya berbeda,berinteraksi dan bahkan saling mempengaruhi. Pada dasarnya manusia tumbuh dan berkembang di dalam lingkungan budayanya masing-masing sehingga membentuk dan menciptakan cara berpikir dan bertingkah laku yang khas bagi para anggotanya. Cara berpikir dan bertingkah laku ini diperoleh melalui pendidikan dan pengajaran yang diberikan secara turun-temurun dari orang tua,guru,masyarakat sekitar kita baik secara langsung maupun tidak langsung. Sering kita yakin bahwa cara berpikir dan bertingkah laku serta sistem budaya yang kita anut adalah sistem yang baik,benar dan normal (Kuserdyana,2011).Berdasarkan teori di atas pada kenyataannya sering terjadi permasalahan tatkala manusia berinteraksi dengan orang-orang yang berasal dari lingkungan budaya yang berbeda.

Dengan pendekatan lintas budaya ini,peneliti akan mengamati latar belakang budaya kedua belah pihak baik karakter budaya Jepang maupun karakter budaya Indonesia,dari pengamatan itu bisa ditemukan perbedaan karakter manakah yang betul-betul menjadi penghambat dalam penerapan budaya kerja 5 S pada PT. Tomoe Valve Batam.

Efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya,sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankan (Sondang dalam Othenk : 2008:7). Efektivitas berkaitan dengan terlaksananya semua tugas pokok,tercapainya tujuan,ketepatan waktu,dan partisipasi aktif dari anggota serta merupakan keterkaitan antara tujuan dan hasil yang dinyatakan,dan menunjukkan derajat kesesuaian antara tujuan yang dinyatakan dengan hasil yang dicapai.Keefektivan suatu

penerapan program bisa diukur berdasarkan pendekatan pencapaian tujuan dan pendekatan sistem. Efektivitas program dapat dirumuskan sebagai tingkat perwujudan sasaran yang menunjukkan sejauh mana sasaran program yang telah ditetapkan dapat tercapai (Julia dalam Kusnadi: 2019).

Dalam hal ini tingkat efektivitas dapat diukur dengan membandingkan antara rencana yang telah ditentukan dengan hasil nyata yang diwujudkan. Namun jika hasil pekerjaannya dan tindakannya yang dilakukan tidak tepat sehingga menyebabkan tujuan tidak tercapai sesuai dengan yang diharapkan, maka hal itu dapat dikatakan tidak efektif. Untuk mengukur efektivitas program menggunakan statistik sederhana (Sugiyono dalam Budiani 2009) Perhitungannya seperti berikut:

$$\text{Efektivitas Program} = R/T \times 100 \%$$

R= Realisasi kegiatan

T= Target kegiatan

Dengan pendekatan efektivitas ini, peneliti akan mengamati dan menelusuri sejauhmana program penerapan budaya kerja 5 S pada PT. Tomoe Valve Batam berhasil atau tidaknya secara efektif dalam mencapai tujuan yang diharapkan, sekaligus menemukan faktor-faktor apa yang menjadi hambatan atau kendala dalam penerapannya

Berbagai penelitian mengenai budaya kerja 5 S yang dilakukan oleh peneliti lain pada instansi atau perusahaan milik swasta maupun pemerintah Indonesia dijadikan acuan dalam penelitian ini. Seperti penelitian yang dilakukan Candra Suwono(2012) dengan judul “Penerapan Budaya Kerja Unggulan 5 S di Indonesia”, begitu juga Hayu Kartika dan Tri Hastuti(2011) telah melakukan penelitian dengan judul” Analisa Pengaruh Sikap Kerja 5S dan Faktor Penghambat Penerapan 5 S Terhadap Efektivitas Kerja Departemen Produksi di Perusahaan Sepatu”.

Kuisisioner yang disebarkan pada penelitian ini sebanyak 75 kuisisioner untuk karyawan pabrik yang terdiri dari 12 butir , 25 kuisisioner untuk karyawan kantor terdiri dari 12 butir, dan 16 kuisisioner untuk Tim 5 S terdiri dari 20 butir. Jumlah kuisisioner yang disebarkan menggunakan Teknik Sampel Random Sampling .Dari kuisisioner yang telah disebarkan ini dapat diketahui gambaran tingkat efektivitas dan kendala- kendala dalam penerapan budaya kerja 5 S pada PT. Tomoe Valve Batam.

Dari hasil analisis data tentang variabel efektivitas yang diperoleh dari 75 karyawan pabrik didapatkan jumlah skor hasil pengumpulan data sebanyak 2.693. Dengan demikian, efektivitas budaya kerja 5 S di PT. Tomoe Valve Batam menurut persepsi 75 responden, adalah:

$$\text{Efektivitas Program} = R/T \times 100 \%$$

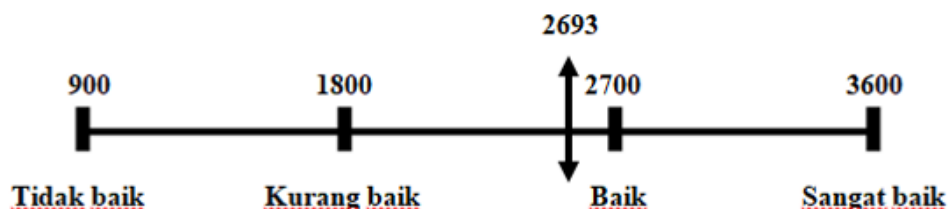
$$\text{Efektivitas Program} = 2693/3600 \times 100 \%$$

$$\text{Efektivitas Program} = 74,8\%$$

R= Realisasi kegiatan

T= Target kegiatan

Jika mengacu kepada sasaran capaian efektivitas yang diharapkan, maka nilai 74,8 % tersebut dari kriteria yang ditetapkan dapat dibuat kategori sebagai berikut:



Gambar 1. Kategori Capaian

Nilai 2.693 termasuk dalam kategori interval di antara “kurang baik dan baik”. Tetapi sangat mendekati “baik” atau

“efektif”.

Dari hasil analisis data variabel efektivitas yang diperoleh dari 25 karyawan kantor didapatkan jumlah skor hasil pengumpulan data sebesar 931. Dengan demikian, tingkat efektivitas penerapan budaya kerja 5 S pada PT. Tomoe Valve Batam menurut persepsi 25 responden karyawan kantor adalah:

$$\text{Efektivitas Program} = R/T \times 100 \%$$

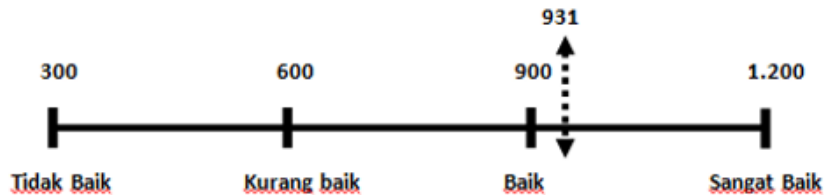
$$\text{Efektivitas Program} = 931/1200 \times 100 \%$$

$$\text{Efektivitas Program} = 77,6\%$$

R= Realisasi kegiatan

T= Target kegiatan

Jika mengacu kepada sasaran capaian efektivitas yang diharapkan, maka nilai 77,6% tersebut dari kriteria yang ditetapkan dapat dibuat kategori sebagai berikut:



Gambar 2. Grafik interval capaian efektivitas

Nilai 931 termasuk dalam kategori interval di antara “baik dan sangat baik”. Tetapi sangat mendekati “baik”. Jika dibandingkan dengan hasil data angket yang diberikan kepada 75 orang karyawan pabrik di atas, maka nilai tingkat efektivitasnya sama dapat dikategorikan “ baik “ atau “efektif”.

Dari hasil analisis data mengenai sikap kerja 5S yang diperoleh dari 16 orang tim 5 S didapatkan jumlah skor hasil pengumpulan data sebesar 983. Dengan demikian, efektivitas penerapan budaya kerja 5S pada PT. Tomoe Valve Batam dilihat dari penilaian dan persepsi 16 responden Tim 5 S adalah:

$$\text{Efektivitas Program} = R/T \times 100 \%$$

$$\text{Efektivitas Program} = 983/1280 \times 100 \%$$

$$\text{Efektivitas Program} = 76,8\%$$

R= Realisasi kegiatan

T= Target kegiatan

Jika mengacu kepada sasaran capaian efektivitas yang diharapkan, maka nilai 76,8% tersebut dari kriteria yang ditetapkan dapat dibuat kategori sebagai berikut:



Gambar 3. Grafik interval capaian

Nilai 983 termasuk dalam kategori interval di antara “baik dan sangat baik”. Tetapi sangat mendekati “baik”. Dengan demikian dilihat dari penilaian Tim 5 S, maka tingkat efektivitas penerapan budaya kerja 5 S pada PT.Tomoe Valve Batam dapat dikatakan “baik” atau “efektif”.

Dari kuesioner yang dibagikan kepada tim 5S, jumlah skor terendah adalah pertanyaan nomor 11 tentang ketersediaan alat kebersihan di tempat kerja skornya sebesar 45 (70%) dan nomor 16 tentang prosedur penerapan budaya kerja 5 S skornya sebesar 46 (71,9%). Pertanyaan nomor 11 termasuk sikap kerja Seiso(Resik), dan pertanyaan nomor 16 termasuk sikap kerja Shitsuke (Rajin). Dengan demikian menunjukkan bahwa para karyawan kurang memperhatikan masalah keresikan dan kerajinan dalam menerapkan budaya kerja 5 S. Namun secara keseluruhan pada prinsipnya budaya kerja 5 S dapat diterapkan pada PT.Tomoe Valve Batam dengan baik.

Akumulasi hasil analisis variabel efektivitas dan variabel faktor hambatan penerapan budaya kerja 5 S pada PT.Tomoe Valve Batam dilihat dari karyawan pabrik dan karyawan kantor , dapat diambil suatu kesimpulan sebagai berikut:

- Hasil analisis data yang diperoleh dari angket yang disebarakan kepada 75 karyawan pabrik dan 25 karyawan kantor menunjukkan bahwa tingkat efektivitas penerapan budaya kerja 5 S pada PT.Tomoe Valve Batam dilihat dari karyawan pabrik mencapai skor 74,8% dan dilihat dari karyawan kantor mencapai skor 77,6%, kedua skor ini menunjukkan bahwa tingkat efektivitas penerapan budaya kerja 5 S pada PT.Tomoe Valve Batam dapat dikategorikan “baik”. Kemudian selebihnya dari skor 74,8% adalah 25,2 % dan selebihnya dari skor 77,6% adalah 22,4 % kedua skor tersebut merupakan indikasi adanya faktor hambatan terhadap penerapan budaya kerja 5 S yang tersebar pada setiap butir variabel efktivitas maupun variabel hambatan.
- Dilihat dari hasil analisis data variabel efektivitas yang diperoleh dari angket yang disebarakan kepada karyawan pabrik dan karyawan kantor ada kesamaan dalam jumlah skor terendah yaitu pada butir 2 tentang berjalannya penerapan budaya kerja 5 S dan butir 4 tentang tingkat kesulitan penyesuaian diri. Demikian juga pada hasil analisis data variabel hambatan ada kesamaan jumlah skor terendah yaitu pada butir nomor 8 tentang sarana penunjang. Kesamaan dalam menentukan jumlah skor terendah ini merupakan indikasi dari adanya kesamaan pendapat antara karyawan pabrik dan karyawan kantor untuk memberikan penilaian terhadap butir-butir yang dianggap menjadi hambatan dalam penerapan budaya kerja 5 S pada PT.Tomoe Valve Batam.

Tabel 1. Urutan butir variabel efektivitas dari skor terendah sampai tertinggi

Karyawan Pabrik				Karyawan Kantor			
Urutan Butir	Jumlah Skor..%	Uraian Indikator	Ket.	Urutan Butir	Urutan Skor..%	Uraian Indikator	Ket
2	72	Berjalannya penerapan budaya kerja 5 S	O	2	73	Berjalannya penerapan budaya kerja 5 S	O
4	76,3	Tingkat kesulitan penyesuaian diri	O	4	79	Tingkat kesulitan penyesuaian diri	O
5	77,6	Kenyamanan hasil penerapan budaya kerja 5 S	X	1	79	Persetujuan penerapan budaya kerja 5 S	X
6	80	Peningkatan prestasi	X	5	80	Kenyamanan hasil penerapan budaya kerja 5 S	X
3	81,6	Kemampuan penyesuaian diri	X	6	81	Peningkatan prestasi	X
1	83,3	Persetujuan penerapan budaya kerja 5 S	X	3	82	Kemampuan penyesuaian diri	X

Keterangan : O (sama)
X (tidak sama)

Tabel 2. Urutan butir variabel hambatan dari skor terendah sampai tertinggi

Karyawan Pabrik				Karyawan Kantor			
Urutan Butir	Jumlah Skor..%	Uraian Indikator	Ket.	Urutan Butir	Urutan Skor..%	Uraian Indikator	Ket
8	64	Sarana penunjang	O	8	73	Sarana penunjang	O
11	70	Prosedur penerapan budaya kerja 5 S	X	10	74	Sistem pengendalian	X
10	71,3	Sistem pengendalian	X	7	76	Dukungan pimpinan	X
12	72,3	Penataan daftar/jadwal pemeriksaan	O	12	78	Penataan daftar/jadwal pemeriksaan	O
7	73,3	Dukungan pimpinan	X	11	78	Prosedur penerapan budaya kerja 5 S	X
9	83,3	Pemahaman budaya kerja 5 S	O	9	78	Pemahaman budaya kerja 5 S	O

Keterangan : O (sama)

X (tidak sama)

- Pada prinsipnya untuk butir nomor 1 tentang persetujuan penerapan budaya 5 S, 100 % dari karyawan pabrik dan karyawan kantor menyatakan “setuju” dengan diterapkannya budaya kerja 5 S pada PT.Tomoe Valve Batam.
- Pada butir nomor 2 tentang berjalannya penerapan budaya kerja 5 S, sebanyak 21 % dari karyawan pabrik dan karyawan kantor menyatakan bahwa penerapan budaya kerja 5 S pada PT. Tomoe Valve Batam berjalan kurang baik.
- Pada butir nomor 3 tentang kemampuan penyesuaian diri, pada prinsipnya 100 % dari karyawan pabrik dan karyawan kantor menyatakan mampu menyesuaikan diri dengan penerapan budaya kerja 5 S .
- Pada butir nomor 4 tentang tingkat kesulitan penyesuaian diri, 94% dari karyawan pabrik dan karyawan kantor menyatakan mudah dalam menyesuaikan diri dengan budaya kerja 5 S, tetapi realitasnya ada 39 karyawan pabrik (64%) dan 16 karyawan kantor (55%) menyatakan berbagai alasan. Alasan yang paling menonjol adalah 24 % dari karyawan pabrik dan karyawan kantor menyatakan adanya perbedaan karakter budaya bangsa, dan 20 % dari karyawan pabrik dan karyawan kantor menyatakan kurangnya kesadaran terhadap pentingnya budaya kerja 5 S. Kedua alasan ini cenderung merupakan permasalahan yang menjadi hambatan dari para karyawan pabrik dan karyawan kantor ketika melakukan penyesuaian diri dengan penerapan budaya kerja 5 S pada PT.Tomoe Valve Batam.
- Pada butir nomor 5 tentang kenyamanan hasil dari penerapan budaya 5 S, 96 % karyawan pabrik dan karyawan kantor menyatakan merasa nyaman dengan telah diterapkannya budaya kerja 5 S pada PT.Tomoe Valve Batam.
- Pada butir nomor 6 tentang peningkatan prestasi, 98% dari karyawan pabrik dan karyawan kantor menyatakan bahwa penerapan budaya 5 S pada PT.Tomoe Valve Batam dapat meningkatkan prestasi.
- Pada butir nomor 7 tentang dukungan pimpinan, 89% dari karyawan pabrik dan karyawan kantor menyatakan bahwa dukungan pimpinan terhadap penerapan budaya 5S pada PT.Tomoe Valve Batam adalah baik.
- Pada butir nomor 8 tentang sarana penunjang, 58 % dari karyawan pabrik dan karyawan kantor menyatakan bahwa sarana penunjang dalam penerapan budaya kerja 5 S pada PT.Tomoe Valve Batam adalah terpenuhi, 42 % dari karyawan pabrik dan karyawan kantor menyatakan bahwa sarana penunjang dalam penerapan budaya kerja 5 S kurang terpenuhi. Alasan dari karyawan pabrik dan karyawan kantor menyatakan sarana penunjang kurang terpenuhi yang paling menonjol adalah 16 % menyatakan alat kebersihan kurang dan 12 % menyatakan masih terdapat rak/keranjang dan alat kebersihan yang tidak sesuai. Kedua alasan ini merupakan faktor

hambatan terhadap penerapan budaya kerja 5 S pada PT.Tomoe Valve Batam, sehingga dapat mengakibatkan tidak tercapainya harapan tingkat efektivitas penerapan budaya kerja 5 S yang dapat dikategorikan sangat baik atau sangat efektif.

- Pada butir nomor 9 tentang pemahaman budaya kerja 5 S, 93% dari karyawan pabrik dan karyawan kantor menyatakan memahami budaya kerja 5 S, tetapi realitasnya ada sebanyak 32 orang karyawan pabrik (42,67%) dan 15 karyawan kantor (60%) menyatakan berbagai alasan. Alasan yang paling menonjol adalah 23 (23%) orang karyawan pabrik dan karyawan kantor menyatakan tidak terbiasa dengan budaya kerja 5 S dan 12 (12%) orang karyawan pabrik dan karyawan kantor menyatakan kurang kesadaran akan kerapihan dan kebersihan. Kedua alasan di atas merupakan faktor hambatan bagi para karyawan pabrik dan karyawan kantor ketika memahami penerapan budaya kerja 5 S pada PT. Tomoe Valve Batam.
- Pada butir nomor 10 tentang sistem pengendalian, 79 % dari karyawan pabrik dan karyawan kantor menyatakan bahwa sistem pengendalian/audit yang dilakukan manajemen terhadap penerapan budaya kerja 5 S pada PT.Tomoe Valve Batam adalah baik.
- Pada butir nomor 11 tentang prosedur penerapan budaya kerja 5 S, 76% dari karyawan pabrik dan karyawan kantor menyatakan bahwa prosedur penerapan budaya kerja 5 S pada PT.Tomoe Valve Batam terlaksana dengan baik.
- Pada butir nomor 12 tentang penataan daftar/jadwal pemeriksaan, 77% dari karyawan pabrik dan karyawan kantor menyatakan bahwa penataan daftar/jadwal pemeriksaan penerapan budaya kerja 5 S pada PT.Tomoe Valve Batam diberlakukan dengan baik.

Berdasarkan data hasil dari analisis sikap kerja 5 S yang diperoleh dari angket yang disebarkan kepada 16 orang Tim 5 S dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Pada prinsipnya penerapan budaya kerja 5 S pada PT.Tomoe Valve Batam dilihat dari penilaian tim 5 S adalah baik atau efektif dengan skor 76,8 %.
- Kendala yang ditemukan dalam penerapan budaya kerja 5 S dilihat dari penilaian tim 5 S pada PT.Tomoe Valve Batam adalah sebagai berikut:
 - Sarana penunjang (alat kebersihan, alat yang berkaitan dengan 5 S) masih harus dipenuhi.
 - Perlu adanya training ulang tentang budaya kerja 5 S.
 - Belum terbiasa dengan budaya kerja 5 S.

4. Kesimpulan

Dari hasil penelitian mengenai analisa kendala dan tingkat efektivitas penerapan budaya kerja 5 S pada PT.Tomoe Valve Batam secara keseluruhan dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Pada prinsipnya seluruh karyawan pabrik, karyawan kantor dan Tim 5S menyatakan setuju dengan penerapan budaya kerja 5 S pada PT.Tomoe Valve Batam.
- Efektivitas Penerapan budaya kerja 5 S pada PT.Tomoe Valve Batam dapat dikategorikan “Baik” dan ‘efektif’ dengan akumulasi skor 76,4 %.
- Indikator mengenai berjalannya penerapan budaya kerja 5 S, tingkat kesulitan penyesuaian diri dan sarana penunjang merupakan jumlah skor yang paling rendah.
- Beberapa alasan para karyawan PT.Tomoe Valve Batam yang cenderung dapat menjadi hambatan atau kendala pada penerapan budaya kerja 5 S adalah sebagai berikut :
 - Sarana penunjang untuk penerapan budaya kerja 5 S masih belum terpenuhi.
 - Adanya perbedaan karakter budaya bangsa yang menjadikan karyawan merasa kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan penerapan budaya kerja 5 S.
 - Kurangnya kesadaran dari para karyawan terhadap pentingnya budaya kerja 5 S.
 - Kurangnya kesadaran para karyawan terhadap kerapihan dan kebersihan.

Ucapan Terima Kasih

Puji dan syukur ke hadirat Allah SWT , atas Berkat dan Rahmatnya, penelitian ini dapat terselesaikan. Akan tetapi peneliti menyadari bahwa penulisan maupun pembahasannya masih ada kekurangan, sehingga dengan besar hati peneliti mengharapkan kritik yang konstruktif dan saran-saran agar penelitian ini dapat lebih disempurnakan lagi.

Peneliti tidak lupa mengucapkan banyak terima kasih kepada Lembaga Penelitian Universitas Sumatera Utara yang telah membiayai penelitian ini sesuai dengan Surat Perjanjian Penelitian TALENTA Universitas Sumatera Utara Tahun Anggaran 2020 Nomor :4142/UN5.1.R/PPM/2020, tanggal 27 April 2020, sehingga penelitian ini dapat dilaksanakan. Selanjutnya peneliti mengucapkan terima kasih kepada panitia seminar nasional FIB USU yang telah mengikutsertakan kami untuk mengirimkan makalah dalam rangka Dies Natalis Ke 56 Fakultas Ilmu Budaya Universitas Sumatera Utara.

Mudah mudahan kegiatan seminar nasional ini dapat bermanfaat dan berjalan dengan lancar.

Referensi

- [1] Chie Nakane . 1981. "Masyarakat Jepang. Jakarta : Sinar Harapan".
- [2] ChandraSuwondo.2019. "Penerapan Budaya Kerja Unggulan 5 S (Seiri,Seiton,Seiso Seiketsu,Shitsuke)" Jurnal Magister Manajemen Vol 1 No 1 Universitas Borobudur Jakarta.
- [3] Edwin O. Reischauer. 1982. "Manusia Jepang". Jakarta : Sinar Harapan.
- [4] Eiichiro Ishida.1986. "Manusia dan Kebudayaan Jepang". Jakarta : Dian Rakyat.
- [5] Fajar, Mulyadi. 2020. " Pemberdayaan Ekonomi, Stop Pernikahan Dini"
- [6] Hayu Kartika, dan Tri Hastuti. 2011. " Analisis Pengaruh Sikap Kerja 5S dan Faktor Penghambat Penerapan 5 S terhadap Efektifitas Kerja Departemen Produksi Perusahaan Sepatu". Jurnal Ilmiah PASTI Vol.5 Edisi 1. Jakarta : Teknik Industri Universitas Mercu Buana Jakarta.
- [7] Imai Masaaki. 2001. "Kaizen Kunci Sukses Jepang Dalam Persaingan". Jakarta : PPM
- [8] Kusherdyana.2011. "Pemahaman Lintas Budaya dalam Konteks Pariwisata dan Hospitalitas".Bandung : Alfabeta
- [9] Kompasiana.2013. "Kebiasaan Buruk Karyawan Indonesia". <https://www.kompasiana.com/2013/11/18> dilihat pada 14 Februari 2020
- [10] Kusnadi Henri. 2019. "Efektivitas Program Pelatihan Berbasis Pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja di Kabupaten Subang". [https://ejournal.ac.id/index .php/publik/2019/12/2](https://ejournal.ac.id/index.php/publik/2019/12/2) dilihat pada 12 Februari 2020.
- [11] Othenk .2008. " Pengertian tentang Efektivitas" .<http://Othenk.blogspot.com/2008/11/13/> pengertian tentang efektifitas dilihat pada 12 Februari 2020.
- [12] Siregar, 2016. "Analisis Efektivitas Pengguna Strategi Power Play Dalam Cabang Olahraga Futsal" Bandung : Respositori. UPI. Edu
- [13] Sugiyono. 2017. " Metode Penelitian dan Kombinasi (Mixed Methods)". Bandung.: Alfabeta