

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengetahuan dan Sikap

2.1.1 Pengetahuan

Pengetahuan adalah domain yang paling penting untuk membentuk tindakan seseorang, sehingga perilaku berbasis pengetahuan dan *kognitif* akan bertahan lebih lama dari perilaku yang tidak didasarkan pada pengetahuan dan persepsi (Manurung et al., 2019). Pengetahuan, akan menuntut pada suatu sikap yang akan menjadi tindakan apabila mendapat dukungan sosial yang tersedianya fasilitas (Zakiati et al., 2022). Fasilitas berupa materi ilmu pengetahuan atau teori dapat memberikan hal positif untuk meningkatkan pengetahuan.

El-Sherbiny et al. (2019) mengungkapkan hasil survei pengetahuan 5S, bahwa mayoritas mahasiswa kedokteran puas dengan materi yang diberikan dan kemudahan aplikasi praktis 5S, lebih dari tiga perempat mahasiswa menemukan bahwa 5S perlu diperkenalkan di setiap tempat kerja untuk mengatur kebutuhan orang, menghemat waktu dan upaya, menjaga kebutuhan, meningkatkan produktivitas dan efisiensi, mengurangi waktu dan pemborosan dan meningkatkan komunikasi.

Yunita (2021) berpendapat persentase pengetahuan perawat dalam melaksanakan 5R menunjukkan bahwa perawat sangat antusias dengan kegiatan pelatihan, karena menambah pengetahuan dan manfaat perawat dalam melaksanakan 5R di ruangnya sendiri, pemahaman perawat terhadap materi yang disajikan sebesar 85% dan pemahaman perawat dalam menerapkan 5R adalah 90%.

2.1.2 Sikap

Sikap didefinisikan sebagai reaksi atau respons yang masih tertutup dari seseorang terhadap suatu stimulus atau objek (Ediana et al., 2018). Sikap yang ada pada seseorang akan memberikan warna atau corak pada perilaku atau perbuatan orang yang bersangkutan, dengan mengetahui sikap seseorang dapat menduga bagaimana respons atau perilaku yang akan diambil oleh orang yang bersangkutan terhadap sesuatu masalah atau keadaan yang dihadapkan kepadanya (Syamaun et al., 2019). Lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dari sikap dan perilaku pekerja dalam menjaga lingkungan kerja dengan kondisi baik dan aman.

Abu et al. (2019) berpendapat bahwa perubahan sikap dan perilaku pegawai, akibat perubahan lingkungan kerja yang dipengaruhi oleh keikutsertaannya dalam program 5S. tingkat sikap yang tinggi terkait penerapan 5R yaitu 83 %, sikap pekerja terhadap perilaku 5R ini diukur berdasarkan persepsi atau kesetujuan pekerja terhadap penerapan 5R di tempat kerja (Arifah et al., 2020).

Sikap dikatakan sebagai respons *evaluative*, yang berarti bahwa bentuk reaksi yang dinyatakan sebagai sikap itu timbul didasari oleh proses evaluasi dalam diri individu yang memberi kesimpulan terhadap stimulus dalam bentuk nilai baik-buruk, positif - negatif, menyenangkan - tidak menyenangkan, yang kemudian mengkristal sebagai potensi reaksi terhadap objek sikap (Syamaun et al., 2019). Pengaruh budaya perusahaan berupa komunikasi dan sikap karyawan terhadap penggunaan 5S merupakan salah satu faktor penting untuk keberhasilan menerapkan 5S di lingkungan kerja (Bahadorpoor et al., 2018). Keberhasilan penerapan 5S pada organisasi manapun sebagian besar tergantung pada budaya

kerja karyawannya, sikap positif dan kerja tim yang didasarkan pada nilai-nilai moral karyawan (Randhawa & Ahuja, 2018).

2.2 Pengertian 5S

Menurut Rizkya et al., (2019) 5S (*Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu* dan *Shitsuke*) adalah merupakan intisari dari metode *Kaizen* yang menurut istilah Jepang terdiri dari kata *Kai* berarti perubahan dan *Zen* berarti kebaikan bila digabungkan memiliki arti peningkatan berkelanjutan yang melibatkan semua orang. Menurut (Makhija et al. (2021) 5S menghilangkan proses yang tidak bernilai tambah dengan mengembangkan cara standar untuk melakukan pekerjaan yang diperlukan untuk menciptakan pekerjaan produktif yang meningkatkan efisiensi, kualitas, alur kerja, dan keselamatan seluruh staf. 5S (*Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu* dan *Shitsuke*) atau di Indonesia disebut program 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, dan Rajin) yang memiliki tujuan menciptakan tempat kerja yang baik, nyaman, aman, dan sehat (Suprayitno et al., 2021). 5S (*Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu* dan *Shitsuke*) di benua Eropa 5S diartikan seperti: *Sort (Seiri)*, *Set in Order (Seiton)*, *Shine (Seiso)*, *Standardize (Seiketsu)* dan *Sustain (Shitsuke)* yang memiliki tujuan membangun dan memelihara lingkungan yang produktif dan berkualitas dalam suatu organisasi (Veres et al., 2018).

Menurut (Costa et al., 2018) 5S adalah sebuah alat atau metode yang dapat membantu dalam kegiatan proses manufaktur untuk membantu mengurangi waktu yang tidak bernilai tambah, meningkatkan produktivitas dan meningkatkan kualitas proses pekerjaan. 5S merupakan metode manajemen ruang kerja yang muncul di Jepang sebagai konsekuensi dari penerapan budaya *kaizen* (perbaikan terus menerus dalam kehidupan pribadi, keluarga, sosial dan profesional) (Danese et al., 2018). Viranda et al. (2020) berpendapat 5S yang merupakan bagian dari *lean* yang

dapat membantu perusahaan untuk menerapkan sistem manajemen lingkungan, karena kebijakan mereka mendorong perubahan menuju peningkatan budaya dan operasional.

2.3 Penerapan 5S

Kelima "pilar" untuk membentuk Sistem 5S seperti yang terlihat pada Gambar 2.1 (Ebuetsse, 2018). Perusahaan *lean manufacturing* seperti Toyota atau Honda, terkesan dengan kerapian sementara perusahaan *lean manufacturing* yang lain akan melaporkan 25-30% cacat kualitas yang terkait langsung dengan keselamatan, ketertiban, dan kebersihan tempat kerja saat menerapkan 5S (Ranjith Kumar et al., 2021). Perusahaan melakukan 5S sebagai bagian dari strategi *lean* dan dengan tujuan 5S untuk meningkatkan produktivitas area yang ditargetkan dengan mengatur, membersihkan, dan menstandarkan lingkungan kerja (Proença et al., 2022). Bahadorpoor et al. (2018) berpendapat ada beberapa faktor – faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan penerapan 5S pada area kerja sebagai berikut:

- 1) Faktor intra organisasi
 - a) Kekuatan finansial penerapan 5S

Kekuatan finansial ini dapat dipandang sebagai nilai tambah, karena banyak proyek 5S memerlukan perbaikan besar dan perubahan struktural yang memerlukan anggaran besar salah satu alasan untuk tidak menerapkan 5S, perusahaan yang paling mampu dalam hal keuangan atau anggaran yang memadai dapat menerapkan 5S.

- b) Komitmen manajemen penerapan 5S

Manajemen merupakan hambatan untuk menerapkan dan mencapai 5S, karena komitmen manajemen puncak merupakan aspek penting dalam 5S serta

pekerja tidak menganalisis karakteristik organisasi seperti fleksibilitas budaya dan organisasi yang dapat berubah secara ideal di perusahaan.

c) Budaya organisasi

Karena menerapkan 5S menghasilkan reformasi yang luas dan mendalam di tingkat organisasi dan staf, suasana organisasi yang berkuasa atas organisasi harus sedemikian rupa menerima *revolusi* serta juga memiliki kesiapan yang diperlukan untuk *revolusi* penerapan 5S, budaya organisasi adalah salah satu faktor terpenting dalam menerapkan 5S, dan keberhasilan penerapan 5S sangat tergantung pada budaya organisasi.

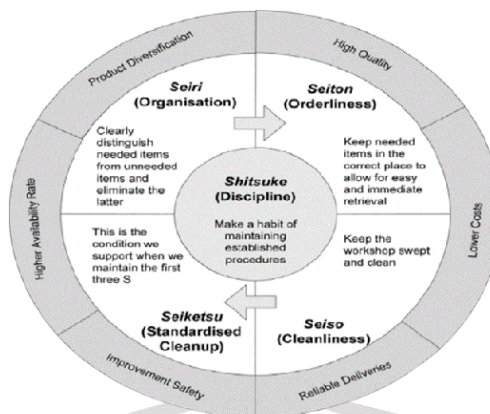
2) Faktor yang mempengaruhi pribadi untuk menerapkan 5S

a) Komitmen kerja

Pekerja menilai komitmen dan hati nurani kerja mereka sampai batas tertentu, tetapi mereka menilai keamanan kerja mereka pada tingkat yang tidak menguntungkan karena mereka percaya bahwa hati nurani kerja staf adalah salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas organisasi, karyawan dengan hati nurani kerja yang tinggi akan berkolaborasi menerapkan 5S untuk meningkatkan efisiensi di tempat kerja.

b) karakteristik dan sifat pribadi

kualitas pribadi karyawan dapat dikatakan bahwa, karyawan dapat mengekspresikan diri dan mendapatkan pemahaman tentang kualitas dan karakteristik pribadi mereka sendiri, kelompok dengan faktor pribadi ini lebih bersedia untuk bekerja sama dengan dua kategori faktor pribadi lainnya, yaitu yang terhubung ke 5S dan pekerjaan.



Gambar 2.1 Sistem 5S

Sumber: (Ebuetsse, 2018).

2.3.1 Seiri

Seiri (penyortiran): Singkirkan semua komponen dan alat tambahan, dan hanya simpan apa yang diperlukan (Adzrie & Vincent, 2020). pertama dari lima pilar 5S, *sort* (*Seiri*) adalah menyingkirkan apa pun yang tidak diperlukan untuk tugas yang ada, semakin banyak objek yang tidak berguna dihilangkan, semakin sederhana dan aman aktivitasnya (Costa et al., 2018). Tag merah 5S, yang digunakan untuk mewakili status hal-hal yang mungkin atau mungkin tidak diperlukan di wilayah tersebut, adalah alat yang paling sering digunakan selama proses penyortiran, tag merah dapat dilihat pada Gambar 2.2 (Mrugalska et al., 2020).

Memisahkan segala sesuatu yang diperlukan dan menyingkirkan yang tidak diperlukan dari tempat kerja serta mengetahui benda mana yang tidak digunakan, mana yang akan disimpan, serta bagaimana cara menyimpan supaya dapat mudah diakses merupakan prinsip Ringkas (*Seiri*) (Suprayitno et al., 2021). Costa et al. (2018) berpendapat untuk penerapan *Seiri* (*Sort*) di lingkungan kerja terdapat beberapa kriteria sebagai acuan yang dapat dilihat pada Tabel 2.1.

Tabel 2.1 Kriteria Seiri (Sort)

Kriteria Seiri (Sort)	
1	Tidak ada peralatan, perkakas, dokumen, dll., yang tidak diperlukan di area kerja
2	Semua barang yang diperlukan diberi label dengan jelas
3	Tidak ada inventaris, persediaan, suku cadang, atau bahan yang tidak diperlukan WIP (<i>work in progress</i>) di area kerja
4	Barang-barang pribadi tidak mengacaukan area kerja: bahaya tersandung dihilangkan
5	Sistem Tag Merah tersedia dan barang-barang yang tidak diperlukan diberi tag dan disimpan

Sumber: (Costa et al., 2018)

Pemberian tag merah merupakan cara untuk mengevaluasi apa yang diperlukan untuk melakukan tugas di area kerja dan menghapus yang tidak diperlukan yang merupakan praktik baik untuk menggunakan sistem identifikasi saat melakukan langkah pemilahan di area kerja (Cudney, 2018).

Shrafat & Ismail (2019) berpendapat selain melakukan inventarisasi barang bekas yang dikembalikan untuk dibeli, alat dan benda yang jarang digunakan diberi tempat baru, dan barang lama dibuang, pengawas memeriksa barang bertanda merah sebelum membuangnya.

5S RED TAG

Date _____ Tagged By _____

Item Description _____

Department _____

Item Type:

☐ Raw Materials ☐ Tools

☐ Finished Goods ☐ Instruments

☐ WIP ☐ Equipment

☐ Machine Parts ☐ Other _____

Reason Tagged:

☐ No Longer Used ☐ Unknown Owner

☐ Doesn't Work ☐ Other _____

Action to Take:

☐ Trash

☐ Hold

☐ Move to _____

☐ Contact _____

☐ Other _____

Manager's Date _____ Initials _____

Tag No. _____

www.the5Sstore.com 50T5SP

Gambar 2.2 Tag Merah
Sumber: (Mrugalska et al., 2020)

2.3.2 *Seiton*

Menurut Klochkov et al., (2019) berpendapat *Seiton* adalah mengatur (dan menandai) bagian dan alat di tempat kerja sehingga mereka mudah ditemukan saat bekerja dan merampingkan proses dan mengurangi pemborosan waktu saat siklus produksi. Tahap kedua dari 5S adalah *Set in Order* atau dikenal dengan penataan yang merupakan tindakan mengatur apa yang dibutuhkan sehingga mudah diidentifikasi di tempat yang ditentukan serta menciptakan lokasi untuk semua barang penting yang dibutuhkan di area kerja mudah ditemukan dan diakses pekerja (Veres et al., 2018). Rata-rata pekerja menghabiskan waktu untuk mencari alat dan bahan yang menyebabkan begitu banyak waktu yang terbuang hanya karena kurangnya keteraturan (Braglia et al., 2019). Leming-Lee et al. (2019) berpendapat gangguan yang paling kuat adalah yang terkait dengan peralatan (misalnya, peralatan yang salah atau peralatan yang hilang tidak berada ditempat), gangguan ini yang berhubungan dengan peralatan berdampak pada semua aspek kerja tim dan tingkat stres perawat.

Menyimpan barang sesuai dengan tempatnya, sebagaimana cepat kita meletakkan barang dan mendapatkannya kembali pada saat diperlukan dengan mudah merupakan prinsip Rapi (*Seiton*) (Suprayitno, 2021). Costa et al. (2018) berpendapat untuk penerapan *Set in Order (Seiton)* di lingkungan kerja terdapat beberapa kriteria sebagai acuan yang dapat dilihat pada Tabel 2.2.

Tabel 2.2 Kriteria Seiton (Set in Order)

Kriteria Seiton (Set in Order)	
1	Area yang ditunjuk diidentifikasi secara visual untuk pekerjaan yang sudah selesai, WIP, dan pekerjaan yang tertunda
2	Alat-alat berada di tempat yang akan digunakan dan penyimpanannya bersifat visual (mudah dilihat, diambil, dan dikembalikan)
3	Lorong, area kerja, bangku, peralatan ditandai dengan jelas dan konsisten
4	Kertas dan dokumen diatur dan diberi label dengan benar

Sumber: (Costa et al., 2018)

Menurut Costa et al. 2018 implementasi penataan peralatan, perlengkapan dan suku cadang diberikan lokasi rumah seperti pada Gambar 2.3.

**Gambar 2.3 Penataan Peralatan**

Sumber: (Costa et al., 2018)

2.3.3 Seiso

Seiso (bersinar, membersihkan) bersihkan ruang kerja dan semua peralatan, dan jaga agar tetap bersih dan rapi untuk pengguna berikutnya (Khan et al., 2019). Tahap ketiga penerapan 5S adalah *Shine* yang berarti membersihkan area kerja yang memiliki tujuan agar tempat kerja selalu dengan kondisi bersih dan rapi (Rizky et al., 2019). Manfaat utama dari langkah *shine step* adalah bahwa para pekerja mengembangkan rasa bangga dan memiliki area kerja yang bersih dan terorganisir

(Leming-Lee et al., 2019). Junior et al. (2022) menyampaikan jadikan pembersihan sebagai kegiatan yang menyenangkan dengan mengundang operator untuk mendiskusikan apa yang mereka temukan saat membersihkan tempat kerja sehari-hari mereka, tidak hanya membuatnya tetap aman, tetapi juga dapat mengungkap kekurangan yang tidak mudah terlihat sebaliknya.

Prinsip Resik (*Seiso*) adalah membersihkan tempat/lingkungan kerja, mesin/peralatan dan barang-barang agar tidak terdapat debu dan kotoran, untuk menjalankan prinsip kebersihan harus dilaksanakan dan dibiasakan oleh setiap orang dari CEO hingga pada tingkat *office boy* (Suprayitno et al., 2021). Costa et al. (2018) berpendapat untuk penerapan *Seiso (Shine)* di lingkungan kerja terdapat beberapa kriteria sebagai acuan yang dapat dilihat pada Tabel 2.3.

Tabel 2.3 Kriteria *Seiso (Shine)*

Kriteria <i>Seiso (Shine)</i>	
1	Lantai, dinding, tangga, permukaan, peralatan bebas dari kotoran, minyak, kotoran dan kekacauan
2	Sistem pemeliharaan tersedia untuk memastikan pemeriksaan peralatan secara berkala
3	Bahan pembersih diatur dengan baik dan mudah diakses
4	Area memiliki penerangan dan ventilasi yang baik, label dan tanda dapat terbaca/dalam kondisi baik
5	Tanggung jawab kebersihan area kerja jelas dan dipantau secara teratur

Sumber: (Costa et al., 2018)

2.3.4 *Seiketsu*

Seiketsu (standarisasi, kontrol visual) memastikan prosedur dan pengaturan di seluruh operasi mempromosikan pertukaran serta melihat situasi normal dan abnormal dibedakan dengan menggunakan aturan yang terlihat dan sederhana (Jiménez et al., 2019).

Standardise (Seiketsu), langkah keempat, meningkatkan keselamatan dengan memungkinkan semua penyedia layanan untuk dengan cepat menilai ketika barang tidak layak pakai, tidak pada tempatnya, atau tidak tempatnya, atau tidak dibersihkan atau dipelihara dengan benar (Leming-Lee et al., 2019)

S keempat (*Seiketsu*), prosedur standar didefinisikan dan tanggung jawab para pekerja ditugaskan dalam proses pembersihan rak, pengumpulan sampah setiap hari, pengorganisasian meja kerja, penggunaan dan penyimpanan alat (Setiawan et al., 2021). Mempertahankan hasil yang telah dicapai pada 3R sebelumnya dengan melalui identifikasi dan pencegahan sumber penyebab masalah di tempat kerja serta membakukannya (standar) merupakan prinsip *Rawat (Seiketsu)* (Suprayitno et al., 2021). Costa et al. (2018) berpendapat untuk penerapan *Standardise (Seiketsu)* di lingkungan kerja terdapat beberapa kriteria sebagai acuan yang dapat dilihat pada Tabel 2.4.

Tabel 2.4 Kriteria *Standardise (Seiketsu)*

Kriteria <i>Standardise (Seiketsu)</i>	
1	Jadwal Pemeliharaan 5S dan Daftar Periksa dipasang di area
2	Standar Warna Visual 5S dipasang dan diikuti Instruksi Kerja Standar dipasang
3	5S dan hasil peningkatan berkelanjutan diposting dan jelas
4	Ada proses untuk memantau item tindakan Audit sebelumnya

Sumber: (Costa et al., 2018)

Ahmed & Huma, (2021) menyampaikan prinsip ini menekankan pentingnya supervisor atau ahli teknis lainnya membantu operator dalam memahami dan menerapkan 5S secara efektif di tempat kerja, sehingga lokasi penyimpanan, peralatan, perkakas, dan barang lainnya harus diberi label dan tanda dengan jelas,

dan setiap situasi harus diberi instruksi yang jelas sehingga semua orang tahu apa yang harus dilakukan.

2.3.5 *Shitsuke*

Sustain (Shitsuke) adalah pilar kelima dan terakhir dari 5S, pilar ini menggabungkan disiplin yang diperlukan untuk mempertahankan perbaikan serta membuat proses mempertahankan prosedur standar yang tertanam dalam operasi normal bisnis, penting untuk dicatat bahwa pilar ini adalah pilar yang paling sulit dari pilar 5S, sebagian besar perusahaan berhasil dengan tiga pilar 5S yang pertama: *Sort, Set in order, Shine*, dan beberapa perusahaan berhasil dengan baik dengan menstandarkan proses mereka, tetapi banyak perusahaan yang gagal dalam menstandarkan proses mereka (Makhija et al., 2021)

Menciptakan mekanisme untuk mempertahankan empat S yang pertama dari waktu ke waktu banyak organisasi mendapati diri mereka kembali melakukan sesuatu dengan cara yang sama seperti dulu hanya beberapa bulan setelah proyek 5S berjalan, salah satu praktik utama untuk mencegah kembalinya kebiasaan lama dengan melakukan pengamatan rutin terhadap praktik kerja standar dan memeriksa untuk memastikan bahwa disiplin 5S sedang diikuti oleh pekerja (Leming-Lee et al., 2019). Ezzeddine & Aoun, (2020) berpendapat perlu membuat program berkelanjutan yang masuk akal terkait penerapan 5S. Suprayitno et al. (2021) berpendapat agar terciptanya kebiasaan 5S dalam pribadi karyawan untuk menjaga dan meningkatkan apa yang sudah dicapai dari prinsip Rajin (*Shitsuke*).

Ali & Johl (2022) menyampaikan *Shitsuke* menekankan pada tahap menghilangkan kebiasaan buruk dan terus menerus mempraktekkan kebiasaan baik untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dan aman, dimana manajemen harus

terus mengkomunikasikan pesan 5S dan melakukan inspeksi rutin untuk menegakkan standar, dan karyawan harus bertanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dan menciptakan hasilnya. Costa et al. (2018) berpendapat untuk penerapan *Sustain (Shitsuke)* di lingkungan kerja terdapat beberapa kriteria sebagai acuan yang dapat dilihat pada Tabel 2.5

Tabel 2.5 Kriteria Seiso (Shine)

Kriteria Sustain (Shitsuke)	
1	Audit 5S dilakukan secara berkala
2	Supervisor secara aktif terlibat dalam kegiatan 5S
3	Manajemen melakukan <i>gemba walk</i> yang dijadwalkan secara rutin
4	Semua karyawan dilatih dalam penerapan 5S dan dilibatkan untuk mempertahankan Standar penerapan 5S
5	Papan Komunikasi selalu diperbarui

Sumber: (Costa et al., 2018)

Para pekerja diminta untuk memberikan ide-ide lebih lanjut untuk meningkatkan tempat kerja setelah pengumuman hasil implementasi 5S, yang mencakup semua penyesuaian yang dibuat dari hasil daftar pemeriksaan area kerja (Shrafat & Ismail, 2019).

2.4 Perilaku 5S

Budaya kerja didefinisikan sebagai nilai-nilai dan upaya yang dilakukan oleh seluruh anggota organisasi untuk memberikan pemahaman tentang pedoman perilaku untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, salah satu budaya kerja yang paling mendasar adalah menerapkan perilaku 5S (*Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke*), yang merupakan kegiatan menata area kerja agar karyawan merasa lebih produktif dalam menjalankan tugasnya. (Azzam et al., 2019).

Perilaku staf yang cenderung menolak perubahan, kebiasaan kerja dan risiko kerugian investasi merupakan beberapa alasan yang mencegah penerapan 5S di perusahaan (Setiawan et al., 2021). Pergeseran budaya yang terjadi di organisasi yang menerapkan 5S tidak sederhana kelihatannya, perusahaan mengamati betapa sulitnya mengubah perilaku pada orang yang sudah memiliki budaya yang mencegah mereka untuk memahami pentingnya masukan dalam mengatur, menyortir, dan membersihkan kegiatan di tempat kerja, apalagi dalam kehidupan sehari-hari mereka (Diaz garay et al., 2020).

2.5 Pelatihan Penerapan 5S

Menerapkan pelatihan 5S pada pekerja merupakan proses pemberdayaan yang mengkomunikasikan visi dan tujuan organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, kepercayaan diri, dan kompetensi mereka (Yuik et al., 2020). Pelatihan 5S, agar seluruh karyawan perusahaan dapat mengerti akan kegunaan dari 5S sebagai dasar kemajuan perusahaan, karena dengan menerapkan 5S yang praktis dan ringkas bertujuan pada efisiensi, pelayanan yang baik, keamanan bekerja serta peningkatan produktivitas dan profit (Suprayitno et al., 2021).

Menurut Antony et al. (2019) setelah dilakukan pelatihan 5S, para pekerja menceritakan perubahan yang mereka rasakan pada diri mereka sendiri dan orang lain setelah program 5S diterapkan, dan beberapa di antaranya mencatat adanya peningkatan pemahaman akan pentingnya penerapan 5S. Penerapan 5S membawa keuntungan yang jelas dalam organisasi kerja dan proses produksi setelah dilakukan pelatihan 5S serta membentuk kesadaran tim (Pinto et al., 2020)

Menurut Soltaninejad et al. (2022) teknik yang paling efektif untuk meningkatkan keselamatan pekerja di industri - industri adalah melalui pelatihan

lean 5S, yang mengajarkan pekerja informasi, keterampilan, dan kehadiran pikiran yang diperlukan untuk mendeteksi dan menghilangkan bahaya di tempat kerja. Allaoui & Benmoussa, (2020) berpendapat menciptakan iklim saling percaya antara manajemen dan staf dengan menawarkan pelatihan 5S yang memadai kepada karyawan akan mengurangi kecemasan dan ketakutan karyawan.

2.6 Pola Pikir 5S

5S adalah metode yang ideal untuk merubah pola pikir pekerja serta mempelajari pengetahuan yang berkaitan dengan kualitas dengan benar, melalui identifikasi dan komitmen semua staf dengan peralatan dan fasilitas kerja untuk membentuk kesadaran serta menghasilkan perubahan sikap dan perilaku, yang menjamin proses *start-up* dari *Total Quality Management* (Jiménez et al., 2019).

Pola pikir karyawan menyadari kebiasaan penerapan 5S sederhana ini terbukti bermanfaat dalam pekerjaan mereka dan menyederhanakan beban kerja mereka memulai siklus peningkatan yang mempengaruhi tingkat kinerja dan produktivitas mereka (Diaz garay et al., 2020). Leksic et al. (2020) berpendapat bahwa jika Pola pikir karyawan telah disadarkan akan manfaat penerapan 5S, yang tidak hanya akan membantu meningkatkan lingkungan kerja secara keseluruhan, namun juga akan membantu meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan.

2.7 Audit 5S

5S untuk keselamatan di tempat kerja harus diterapkan di semua area kerja dan peralatan bekerja untuk memastikan bahwa pengaturan kerja memiliki kondisi terbaik dalam hal keselamatan dan efektivitas serta membantu mengidentifikasi dan menghilangkan limbah di proses kerja, hal ini juga membantu dalam menciptakan dan meningkatkan pengaturan yang produktif dan berkualitas tinggi, sehingga

perusahaan dapat mengidentifikasi masalah-masalah yang sering muncul serta risiko yang terkait dengan pekerjaan (Sá et al., 2021).

Efektivitas penerapan sistem 5S dapat dilakukan melalui audit 5S dengan persentase 100% penerapan 5S di area kerja (Rhaffor et al., 2019). Tugas audit sebelumnya telah diatur, seperti halnya aksesibilitas semua papan informasi (instruksi: K3, sistem kualitas, rencana produksi, instruksi kerja, rencana pembersihan), Setelah audit, analisis akan dilakukan, dan poin-poin akan dihitung untuk menunjukkan di mana aspek-aspek penerapan 5S yang kurang. (Wojtynek et al., 2018).

Makhija et al. (2021) berpendapat nilai hasil audit juga dapat memberikan umpan balik rutin kepada tim dan upaya penting dalam mempertahankan peningkatan 5S di area kerja. berikut ini langkah - langkah audit 5S di area kerja:

1. Lakukan audit pertama pada sebagai sebuah tim, mintalah semua orang melakukan pekerjaan yang sama dan catat skor mereka, kemudian diskusikan skor setiap orang, langkah ini penting untuk membuat audit yang objektif dan berdasarkan fakta (dibandingkan dengan subjektif dan berdasarkan opini).
2. Penetapan nilai audit, tim menetapkan hasil audit untuk setiap bagian dengan formulir audit dan memperbarui formulir audit untuk mengetahui nilai penerapan 5S, nilai ini akan menjadi dasar untuk audit di masa mendatang serta setiap kali skor meningkat, berikan pengakuan positif kepada tim biarkan mereka mengetahui pekerjaan mereka telah membuahkan hasil dengan skor audit 5S yang lebih tinggi.

3. Menambahkan hasil audit 5S mingguan dalam bentuk grafik, tempelkan grafik di Papan Komunikasi 5S sebagai acuan peningkatan kemajuan penerapan 5S di area kerja.

2.8 Kerangka Teori Efek Domino 5S

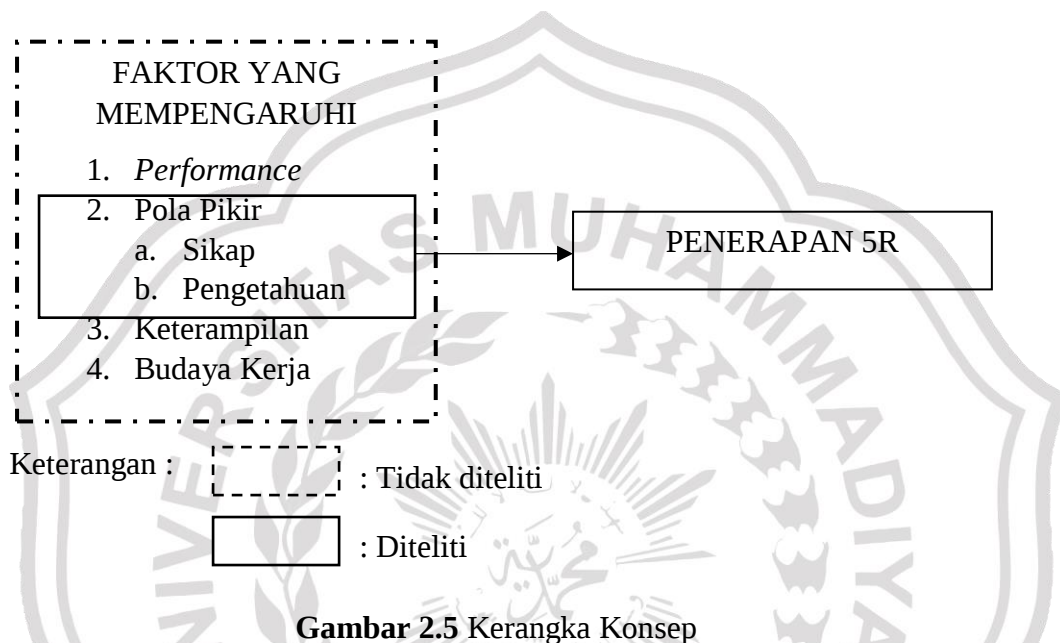
Latifah Ahmad & Nita Kusumawati (2020) menyampaikan bahwa penerapan 5S seperti efek domino 5S yang mempengaruhi kinerja individu atau organisasi, seperti yang terlihat pada Gambar 2.4 terkait perilaku kerja seseorang atau budaya perusahaan akan berubah dalam lingkungan 5S sebagai hasil dari penerapan 5S.



Gambar 2.4 Kerangka Teori Domino Efek 5S
Sumber: (Latifah Ahmad & Nita Kusumawati, 2020)

2.9 Kerangka Konsep

Kerangka konsep pada penelitian ini mencakup 2 variabel yakni variabel independen (bebas) yaitu pengetahuan dan sikap, sedangkan untuk variabel dependennya (terikat) adalah penerapan 5R. Kerangka konsep dapat dilihat pada Gambar 2.5 di bawah ini:



2.10 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan asumsi atau dugaan sementara dalam suatu penelitian ataupun pengamatan yang bertujuan untuk mengetahui kebenaran teori- teori yang sudah pernah ada, serta memberikan ide baru sehingga digunakan untuk untuk mengembangkan teori. Dalam penelitian ini hipotesis yang dirancang penulis yaitu:

1. Hipotesis Nol (H_0) : ada hubungan antara pengetahuan dan sikap dengan penerapan 5R pada pekerja di PT. Petrokopindo Cipta Selaras.