

BAB V

PEMBAHASAN

5.1 Pengetahuan pekerja terkait penerapan budaya kerja 5R di PT. Petrokopindo Cipta Selaras

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 pelatihan dengan memberikan materi ilmu pengetahuan atau teori dapat memberikan hal positif untuk meningkatkan pengetahuan. Berdasarkan hasil data distribusi frekuensi pengetahuan pekerja mekanik dari 50 pekerja, sebagian besar setengahnya memiliki pengetahuan rendah terhadap penerapan 5R sebanyak 29 pekerja (58%), hal ini menunjukkan bahwa pengetahuan pekerja terkait 5R masih rendah yang disebabkan kurangnya fasilitas yang mendukung dalam pengetahuan pekerja mekanik.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Yunita (2021) dengan hasil persentase terkait 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%. 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)

5.2 Sikap pekerja terkait penerapan budaya kerja 5R di PT. Petrokopindo Cipta Selaras

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).

Berdasarkan hasil data distribusi frekuensi sikap pekerja mekanik terhadap penerapan 5R di PT. Petrokopindo Cipta Selaras, sebagian besar setengahnya memiliki sikap tinggi terhadap penerapan 5R sebanyak 37 pekerja (74%), hal ini menunjukkan bahwa pekerja mekanik memiliki sikap yang tinggi terhadap penerapan 5R di lingkungan kerja.

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. berdasarkan penelitian yang dilakukan Arifah et al. (2020) terkait tingkat sikap yang tinggi terkait penerapan 5R yaitu 83 % pekerja terhadap perilaku 5R ini diukur berdasarkan persepsi atau kesetujuan pekerja terhadap penerapan 5R di tempat kerja.

5.3 Penerapan budaya kerja 5R PT. Petrokopindo Cipta Selaras.

Perusahaan melakukan penerapan 5S sebagai bagian dari strategi *lean* dengan tujuan 5S untuk meningkatkan produktivitas area yang ditargetkan dengan

mengatur, membersihkan, dan menstandarkan lingkungan kerja (Proença et al., 2022). Berdasarkan hasil data distribusi frekuensi penerapan 5R oleh pekerja mekanik di PT. Petrokopindo Cipta Selaras, hampir seluruhnya pekerja mekanik memiliki penerapan 5R yang baik sebanyak 43 pekerja (86%), hal ini menunjukkan bahwa pekerja mekanik sudah melakukan budaya kerja terkait penerapan 5R dengan baik.

Rhaffor et al. (2019) berpendapat terkait keefektifitasan penerapan 5S yang dapat dilakukan melalui audit 5S dengan persentase 100% penerapan 5S di area kerja). Wojtynek et al. (2018) berpendapat tugas yang dicakup oleh audit seperti halnya aksesibilitas semua papan informasi (instruksi: OSH, sistem kualitas, rencana produksi, instruksi pekerjaan, rencana pembersihan), Ketika audit selesai, analisis akan dilakukan, dan poin akan dihitung untuk menunjukkan di mana bagian dari penerapan 5S yang sudah dilakukan pekerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Rachmawati et al. (2018) mengenai penilaian audit 5R di lingkungan kerja di PT. Y Surakarta, yang dilakukan di 11 bagian dengan hasil persentase penerapan 5R yaitu: 82,33% bagian accounting, 71,3% bagian Engineering, 83,3% bagian HRGAL, 70,17% bagian packing, 81,53% bagian procurement, 82,92% bagian QC, 73,17% bagian RMU, 66,00% bagian Satelit, 81,25% bagian Sourcing, 85,37 bagian supply chain, 75,13% bagian warehouse.

5.4 Hubungan pengetahuan dan sikap pekerja terhadap penerapan 5R di PT. Petrokopindo Cipta Selaras.

5.4.1 Hubungan pengetahuan pekerja terhadap penerapan 5R

Hajiali et al. (2022) berpendapat terkait teori *Window* dari Donald, yang dapat digunakan untuk mempertahankan pengaruh kompetensi yang positif dan signifikan terhadap tenaga kerja, dengan unsur-unsur kompetensi yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan sikap penguasaan. dalam bekerja menjadi unsur yang harus ditemukan dan diperoleh dalam diri setiap pegawai agar pegawai yang berkompeten dapat mengembangkan tupoksi yang diberikan, sehingga kepuasan kerja yang diharapkan terpenuhi sesuai dengan keinginan mendapatkan pekerjaan yang menyenangkan, senang dengan tantangan kerja, senang menunjukkan prestasi kerja, layak mendapatkan kompensasi, dan layak dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi. Singgih et al. (2022) berpendapat terkait peran manajemen pengetahuan sangat penting dalam kehidupan organisasi dalam rangka meningkatkan karyawan produktivitas dan kompetensi, meningkatkan keterampilan, motivasi kerja dan kepuasan kerja dapat mendorong peningkatan kinerja individu dan organisasi.

Berdasarkan Hasil penelitian bahwa Penerapan 5R yang baik sebagian besar mempunyai pengetahuan yang rendah yaitu 82,8% dibandingkan dengan pengetahuan yang tinggi yaitu 100%, serta tidak ada hubungan antara pengetahuan dan penerapan 5R dengan $p\text{-value}$ sebesar $0,449 > (0,05)$, hal ini menunjukkan bahwa pengetahuan terkait penerapan 5R pada pekerja mekanik tidak memiliki hubungan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Arifah et al. (2020) berpendapat tidak ada hubungan yang signifikan antara pengetahuan dan perilaku pekerja penerapan 5R dengan nilai *p-value* (Sig) adalah sebesar 1,000 ($p\text{-value} > 0.05$), untuk hal ini didukung oleh pekerja sama sekali belum mendapatkan wawasan mengenai 5R melalui penyuluhan, sosialisasi ataupun promosi dalam bentuk apapun, hampir seluruh pekerja menyatakan mereka belum pernah mendengar istilah 5R sama sekali yang menyebabkan pengetahuan pekerja tentang 5R rendah. Andrianti & A. Wahyudiono (2022) berpendapat karyawan masih belum memahami dengan baik arti perilaku penerapan 5R dan karakteristiknya, karyawan menyadari urutan langkah-langkah 5R di mana mereka harus ringkas, rapi, bersih, peduli, dan rajin, yang semuanya disalin dari budaya Jepang, oleh karena itu terdapat hubungan yang rendah antara masa kerja dan pengetahuan tentang penerapan 5R dengan nilai Sig. 0,036 dengan koefisien korelasi sebesar 0,205 dibandingkan dengan usia (Sig. 0,153), jenis kelamin (Sig. 0,308), dan tingkat pendidikan (Sig. 0,496) yang tidak ada hubungan dengan pengetahuan. Ezzeddine & Aoun (2020) berpendapat penerapan 5S memiliki hubungan yang positif terhadap *Performance* karyawan dengan nilai ($r=0,528>0,3$) dan signifikan ($\text{sig}=0,000<0,005$), bahwa mayoritas pekerja dengan jelas menerapkan 5S secara rutin dalam pekerjaan sehari-hari mereka tanpa bermaksud melakukannya, menunjukkan bahwa mereka tidak secara resmi menggunakan langkah-langkah ini sebagai metode standar kualitas, karena setiap karyawan diberi wewenang untuk berpartisipasi dalam proses perbaikan yang berkelanjutan dan bertanggung jawab untuk memberikan layanan berkualitas tinggi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerja mekanik kurang mendapatkan fasilitas yang mendukung dalam pengetahuan pekerja terkait 5R berupa media edukasi seperti poster 5R, audio visual, pelatihan terkait 5R dan *safety talk* terkait 5R. Pekerja bagian mekanik rata – rata memahami poin penerapan 5R yaitu ringkas, rapi dan resik dalam bekerja, untuk poin rawat dan rajin mereka kurang memahami dan menerapkannya di lingkungan kerja. Pengetahuan terkait 5R sangat berhubungan dengan penerapan *Total Quality Management* sebuah perusahaan yang dimana dapat memperlihatkan kualitas sebuah perusahaan.

5.4.2 Hubungan sikap pekerja terhadap penerapan 5R

Brian Joo et al. (2021) berpendapat terkait Teori *Person organization fit* (POF) menyarankan bahwa keselarasan yang tinggi antara karakteristik orang dan organisasi mereka akan secara positif mempengaruhi sikap dan perilaku individu, sehingga mengarah pada hasil organisasi yang positif. Azzam et al., (2019) berpendapat budaya kerja adalah nilai dan upaya yang dilakukan oleh seluruh anggota organisasi yang memberikan pemahaman tentang pedoman perilaku untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, salah satu budaya kerja yang paling dasar adalah menerapkan perilaku 5S (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke) yang merupakan kegiatan untuk mengatur area kerja agar karyawan merasa lebih produktif dalam menjalankan tugasnya.

Hasil penelitian bahwa Penerapan 5R yang baik sebagian besar mempunyai sikap tinggi yaitu 100% dibandingkan dengan sikap yang sedang yaitu 41,6%. Hubungan sikap dan penerapan 5R memiliki hubungan yang kuat dengan *p- value* sebesar 0,001 ($< 0,05$) dan nilai $r = 0,630$, Hal ini menunjukkan bahwa sikap pekerja terhadap penerapan 5R memiliki hubungan baik.

Maryani et al., (2020) berpendapat penerapan 5S telah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja perusahaan dengan statistik t sebesar 3,511 dan nilai p sebesar 0,004, sehingga menyimpulkan bahwa organisasi manufaktur memperoleh manfaat yang signifikan seperti peningkatan secara keseluruhan organisasi, produktivitas, kualitas, keselamatan, nilai-nilai moral karyawan, ruang kerja yang efektif pemanfaatan, dan optimalisasi biaya. Veres et al. (2018) penerapan 5S memiliki korelasi *pearson moderat* positif (0,65) dengan produktivitas signifikansi (0,022), dengan artian penerapan 5S adalah salah satu langkah awal dalam pendekatan *Lean Management*, dan menentukan peningkatan produktivitas organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerja mekanik memiliki sikap yang baik dalam bekerja, hal ini berhubungan dengan produktivitas pekerja dalam menjaga keselamatan dan kesehatan kerja di lingkungan kerja serta pekerja mekanik dituntut untuk memberikan pelayanan yang terbaik saat bekerja.