



Penerapan Budaya 5S (*Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke*) terhadap Produktivitas Karyawan

Ida Rohma Bekti¹

Nur Cahyadi^{2*}

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Gresik

Email : idarohma21@gmail.com

² Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Gresik

Email : nurcahyadi@umg.ac.id

Diterima: 27 Oktober 2023

Direview: 18 November 2023

Dipublikasikan: 2 Januari 2024

Abstract

*5S is a work system with an effectiveness perspective based on a specific industry culture. The 5S is a work system with an effectiveness perspective based on a specific industrial culture. The aim of this research is to test the application of 5S Culture (*Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke*) to the productivity of PT PLN NP UMRO employees. The research sample used was 39 people taken from employees of PT PLN NP UMRO Gresik Region as respondents to the research by distributing questionnaires. Testing using Systematic Random Sampling using a quantitative approach by processing questionnaire data obtained using the SmartPLS 4 application. The results of this study show that: (1) *Seiri* has a positive and significant influence on Employee Productivity (2) *Seiton* has a positive and significant influence on Employee Productivity (3) *Seiso* has a negative and insignificant influence on Employee Productivity (4) *Seiketsu* has a negative and insignificant influence on Employee Productivity (5) *Shitsuke* has a negative and insignificant influence on Employee Productivity.*

Keywords: *Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke, Work productivity.*

Abstrak

5S merupakan system kerja yang berwawasan efektifitas berbasis pada budaya industry yang spesifik. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji Penerapan Budaya 5S (*Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke*) terhadap Produktivitas karyawan PT PLN NP UMRO. Sampel penelitian yang digunakan sebanyak 39 orang yang diambil dari karyawan PT PLN NP UMRO Wilayah Gresik sebagai responden dari penelitian dengan melakukan pembagian kuesioner. Pengujian menggunakan *Systematic Random Sampling* menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengolahan data kuesioner yang didapat memakai aplikasi *SmartPLS 4*. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) *Seiri* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (2) *Seiton* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (3) *Seiso* mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (4) *Seiketsu* mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (5) *Shitsuke* mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

Kata Kunci: *Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke, Produktivitas Kerja.*

PENDAHULUAN

Kata 5S berasal dari budaya kerja yang diterapkan oleh perusahaan-perusahaan di Jepang, yaitu *kaizen*. Konsep *Kaizen* yang dianut perusahaan Jepang mulai terkenal di seluruh dunia. Tentunya negara negara lain ingin tahu bagaimana Jepang dapat menjadi salah satu negara di Asia yang dapat bersaing dengan negara-negara barat. Salah satu konsep *Kaizen* yang terkenal yaitu konsep 5S. *Kaizen* sendiri merupakan proses yang berjalan terus menerus (*continuous improvement*), budaya kerja yang diterapkan secara konsisten untuk mencapai hasil yang diinginkan (Saidah & Sugiyati, 2019).

PT PLN Nusantara Power merupakan perusahaan sub-*holding* PLN yang bergerak di bidang pembangkitan listrik. Perusahaan ini memiliki delapan pembangkit listrik dengan total kapasitas terpasang sebesar 7.054 MW hingga tahun 2020. Melalui anak usahanya, perusahaan ini juga menyediakan investasi pembangkit listrik, jasa EPC, operasi dan pemeliharaan pembangkit listrik, serta penyediaan suku cadang pembangkit listrik. Perusahaan ini memang sudah menerapkan konsep budaya 5S, namun saat ini belum maksimal dan masih terus dalam tahap perbaikan. Masih sering terjadi berbagai Permasalahan di beberapa area gedung *smart building* dan bagian lain yang perlu disempurnakan. Permasalahan ini tentu akan sangat mengganggu proses kinerja karyawan. Salah satu yang menjadi perhatian manajemen PT PLN NIP UMRO Gresik dalam penyusunan kebijakan yang menyangkut kinerja karyawan adalah meningkatkan pelatihan, metode kerja dan budaya kerja yang membuat para karyawan menikmati pekerjaan yang sudah dibebankan kepada mereka. Kemampuan tenaga kerja yang handal akan dibangun oleh sistem budaya yang memungkinkan orang-orang di dalamnya dapat memenuhi dan memberikan kepuasan karyawan maupun manajemen organisasi. Perusahaan tidak terlepas dari adanya budaya kerja perusahaan yang bertujuan untuk menjadi nilai-nilai dan pedoman sebagai dasar menjalankan proses pekerjaan dan menghadapi beberapa permasalahan baik secara internal maupun secara eksternal (Citra & Hephzy, 2019).

Budaya dapat menjadi suatu keunggulan kompetitif yang akan meningkatkan kinerja dari perusahaan itu sendiri, salah satunya adalah PT. PLN NIP UMRO Gresik menyadari akan pentingnya budaya pada perusahaan, para pimpinan dan jajaran manajemen serta seluruh karyawan. Keandalan area kerja dan area unit penting untuk diperhatikan demi menunjang terciptanya lingkungan kerja yang nyaman sehingga dapat memaksimalkan produktivitas (Rohkma & Sari, 2022). PT. PLN NIP UMRO Gresik berkomitmen mewujudkan budaya kerja yang nyaman, tertib, aman, serta meningkatkan efisiensi serta produktivitas kerjanya. Untuk menunjang komitmen tersebut PT. PLN NIP UMRO Gresik menerapkan budaya kerja 5S. Prinsip dari 5S menekankan pada perbaikan tempat kerja untuk menjadi lebih ringkas, rapi dan resik yang dilakukan dengan kegiatan rawat dan rajin secara menyeluruh (Devani & Ade, 2016). Dalam dunia industri maupun organisasi pimpinan atau *top level* manajemen dituntut untuk terus menerus melakukan inovasi guna meningkatkan performa dan efisiensi perusahaan (Veres *et al.*, 2018). Kurangnya pemahaman budaya kerja yang baik yang diterapkan oleh tenaga kerja Indonesia yang mengakibatkan rendahnya tenaga kerja yang terserap di dunia industri (Patrianagara & Riandadari, 2020). Ditinjau dari aspek *safety*, area kerja yang berantakan atau tidak tertata dengan baik tersebut dapat menimbulkan potensi bahaya seperti terpeleset atau tersandung. Permasalahan tersebut dapat menurunkan kinerja, produktivitas dan efisiensi dalam bekerja (Pangestu & Negara, 2019).

Setiap usaha peningkatan mutu di perusahaan harus dimulai dari dasar, yaitu dengan 5S - lima sikap kerja yang digunakan untuk mengadakan pemilahan di tempat kerja, penataan dan pembersihan, pemantapan dan pembiasaan, yang kesemuanya diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik (Osada, 2018). 5S merupakan sistem kerja yang berwawasan efektifitas berbasis pada budaya industri yang spesifik (Hernita *et al.*, 2020). Sistem ini memadukan profesionalitas dan efektifitas kerja guna memenuhi tujuan-tujuan industri yang aman, efektif, dan efisiensi dari segi kebiasaan kerja dan fitur personal yang menjadi bagian penting dari dunia industri. Tujuan dari artikel ini adalah mereview beberapa artikel yang mengimplementasikan 5S dan prinsip-prinsip untuk membantu organisasi manufaktur menjadi lebih efisien dan lebih produktif. Berdasarkan penelitian (Supardi, 2023) menunjukkan bahwa budaya 5S berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT PAL Indonesia sebesar 63,9%.

5S kepanjangan dari *Seiri* (Ringkas), *Seitoni* (Rapih), *Seiso* (Resik), *Seiketsu* (Rawat), *Shitsuke* (Rajin) (Hernita *et al.*, 2020). Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh (Yudhanto & Purwanto, 2020) yang menunjukkan bahwa implementasi *seiri* sudah berjalan dengan baik, tetapi pernyataan tersebut bertolak belakang dengan penelitian (Norikun *et al.*, 2019) yang menyatakan *Seiri* terhadap produktivitas kerja menunjukkan bahwa *seiri* atau ringkas tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan. karena sebagian karyawan menyatakan bahwa ringkas barang-barang mereka disimpan dan dirapikan masing-masing individu.

KAJIAN PUSTAKA

5S merupakan budaya seseorang dalam memperlakukan tempat kerjanya secara benar, memelihara dan menjaga tempat kerja agar tertata rapi, bersih dan tertib sehingga kemudahan dalam

bekerja dapat diciptakan. 5S terdiri dari *Seiri*, *Seiton*, *Seiso*, *Seiketsu*, *Shitsuke* (Rinandiyana & Sumaryana, 2017).

Seiri (Ringkas)

Dalam istilah 5S *Seiri* (Ringkas) berarti membedakan antara yang diperlukan dengan yang tidak diperlukan, mengambil keputusan yang tegas, dan menerapkan manajemen stratifikasi untuk membuang yang tidak diperlukan itu (Osada, 2018). Tindakan dilakukan agar tempat penyimpanan menjadi lebih efisien, karena dipergunakan untuk menyimpan barang atau file yang memang penting dan dibutuhkan, serta bertujuan juga agar tempat kerja terlihat lebih rapi dan tidak berantakan (Restuputri & Wahyudin, 2019). Berdasarkan teori tersebut *seiri* (ringkas) di PT. PLNI NIP UMRO Gresik diterapkan dengan memilah barang-barang dan menyingkirkan ataupun memusnahkan barang yang tidak diperlukan di area dan lingkungan kerja. Selain memisahkan barang sesuai prioritas, diperlukan juga kesadaran untuk membuang barang yang sudah rusak atau cacat (Kristyanto & Kusdiartini, 2021) Selalu berusaha untuk menurunkan jumlah dan jenis item barang yang digunakan maupun yang disimpan, sehingga akan mencapai nihil pemborosan (*zero waste*). Dengan demikian membuat karyawan nyaman dalam mencari barang atau peralatan yang diperlukan sehingga produktivitas karyawan akan lebih efisien. Hasil penelitian (Norikun et al., 2019) menjelaskan variabel *Seiri* terhadap produktivitas kerja menunjukkan bahwa *seiri* atau ringkas tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karena berdasarkan temuan lapangan bahwa 5S dengan Ringkas atau memilah barang yang digunakan dan tidak digunakan belum optimal atau belum mampu memberikan kontribusi terhadap produktivitas. Identifikasi masalah yang terjadi dalam penerapan *Seiri* (Ringkas) di PT. PLNI NIP UMRO Gresik yaitu: (1) Terdapat penumpukan surat-surat di ruang arsip (2) Tidak dilakukan penyusutan rak arsip sehingga odnier/banitex tidak memiliki tempat penyimpanan (3) Terdapat banyak dokumen yang tidak tertata rapi di meja pegawai.

Seiton (Rapi)

Umumnya, dalam penerapan 5S, *Seiton* (Rapi) berarti menyimpan barang di tempat yang tepat atau dalam tata letak yang benar sehingga dapat dipergunakan dalam keadaan mendadak. Ini merupakan cara untuk menghilangkan proses pencarian (Osada, 2018). Serta menghilangkan kegiatan mencari-cari alat dengan cara menata alat-alat tersebut dengan rapi (Rahman & Nurhusna, 2019). Berdasarkan teori tersebut banyak cara yang dapat dilakukan terkait dengan *seiton*, salah satunya yang diterapkan di PT. PLNI NIP UMRO Gresik dengan melakukan pembenahan tempat penyimpanan barang dan peralatan kerja, dan dilakukan pengelompokkan tempat barang sesuai dengan frekwensi kegunaannya. Proses penyusunan atau perapihan juga dapat dikerjakan sesuai dengan metode penyimpanan yang dilakukan (Felani & Prasetyo, 2019). Selalu berupaya untuk membuat setiap barang atau tempat dalam keadaan jelas statusnya sehingga dapat mempercepat proses pengembalian barang pada tempatnya untuk mencapai nihil penundaan (*zero delay*). Dengan dilakukan penataan dan penyimpanan barang ditempat kerja mempermudah karyawan dalam menemukan barang yang dibutuhkan. Hasil penelitian (Yudhanto & Purwanto, 2020) menjelaskan variabel *Seiton* mempunyai pengaruh yang positif pada produktivitas kerja. Identifikasi masalah yang terjadi dalam penerapan *Seiton* (Rapi) di PT. PLNI NIP UMRO Gresik yaitu: (1) Tata letak rak buku masih ada yang tidak terdapat label/kode warna yang sesuai dengan penerapan 5S.

Seiso (Resik)

Istilah 5S yang ke tiga ini adalah *Seiso* (Resik) berarti membersihkan barang-barang sehingga menjadi bersih. Dalam istilah 5S, berarti membuang sampah, kotoran dan benda-benda asing serta membersihkan segala sesuatu. Pembersihan merupakan salah satu bentuk dari pemeriksaan (Osada, 2018). Tujuan dari resik, membuat tempat kerja menjadi bersih dan nyaman bagi pekerja yang sedang melaksanakan tugasnya (Kurniawati & Susant, 2019). Penerapan budaya *seiso* (resik) di PT. PLNI NIP UMRO Gresik dilakukan dengan pembersihan rutin dan sekaligus mengidentifikasi penyimpangan yang terjadi di luar kendali. Sambil membersihkan barang juga melakukan pemeriksaan. Selalu berupaya mencegah sumber kotor, sehingga akan terjadi nihil kerusakan (*zero breakdown*). Jika lingkungan kerja kotor dan membuat pekerja menjadi tidak nyaman maka hal tersebut akan membuat berkurangnya produktivitas dan berakibat banyak kerugian (Ridwan et al., 2022). Standar yang dilakukan dalam penerapan *Seiso* (Resik) yaitu: (1) Sarana / alat kerja yang digunakan untuk

mewujudkan kebersihan sudah tersedia sesuai jenisnya, jumlah dan penempatannya sesuai ketentuan dan dalam kondisi bersih serta siap untuk pakai, (2) Pembersihan area kerja sudah dilakukan secara rutin, terjadwal serta sudah ada standar kebersihan dan personil yang bertanggung jawab melakukannya, (3) Alat K3 dibersihkan dan diperiksa secara teratur dan tidak kadaluwarsa (*out of date*) serta mudah untuk diakses.

Seiketsu (Rawat)

Seiketsu (Rawat) berarti terus menerus dan secara berulang-ulang memelihara pemilahan, penataan dan pembersihannya. Dengan demikian, pemantapan mencakup kebersihan pribadi dan kebersihan lingkungan (Osada, 2018). Pada tahap ini diharapkan semua orang tahu persis apa tanggung jawabnya untuk menjaga atas tiga S sebelumnya (Wojtynek *et al.*, 2018). PT. PLNI NIP UMRO Gresik menerapkan *seiketsu* dengan cara selalu bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Berupaya untuk menciptakan tempat dan lingkungan kerja yang selalu aman dan nyaman sehingga akan terjadi nihil cacat (*zero defect*). Hasil penelitian (Yudhanto & Purwanto, 2020) menjelaskan variabel *Seiketsu* mempunyai pengaruh yang positif pada produktivitas kerja. Standar yang dilakukan dalam penerapan *Seiketsu* (Rawat) yaitu: (1) Standarisasi *Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu* sudah diterapkan dan mencakup semua area kerja serta selalu dilakukan perbaikan secara berkesinambungan, (2) Sistem sumbang saran / *kaizen* 5S telah diterapkan di semua area, semua personil telah melaksanakannya dan sudah ada panduan lengkap dengan form serta ada kewajiban bagi setiap personil untuk memberikan sumbang saran untuk periode tertentu, (3) Penerapan visual kontrol, mekanisme anti salah telah dilaksanakan di semua area serta selalu dilakukan perbaikan berkesinambungan.

Shitsuke (Rajin)

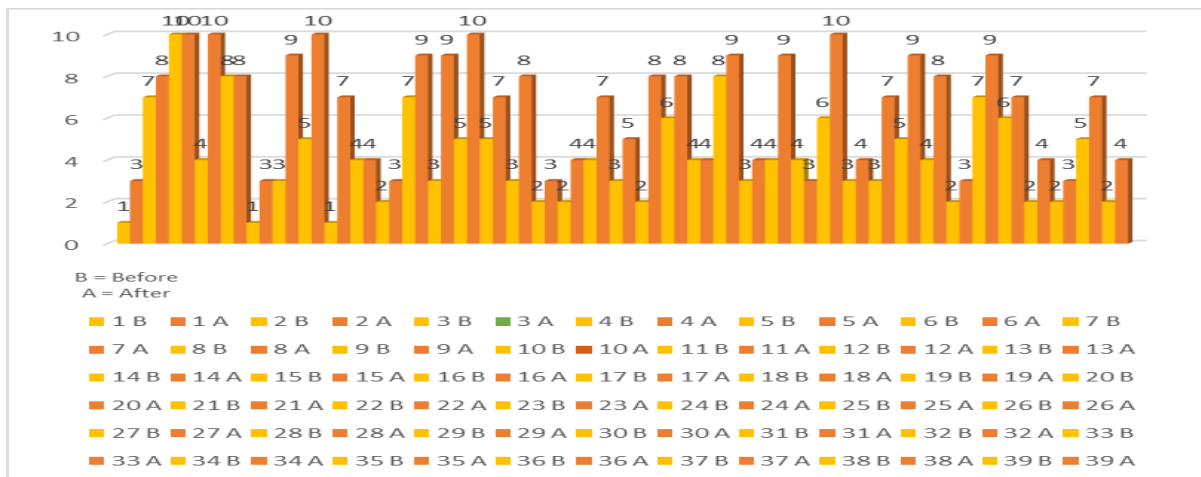
5S yang terakhir yaitu *Shitsuke* (Rajini) istilah ini berarti pelatihan dan kemampuan untuk melakukan apa yang ingin dilakukan meskipun itu sulit dilakukan. Dalam istilah 5S, ini berarti menanamkan (atau memiliki) kemampuan untuk melakukan sesuatu dengan cara yang benar (Osada, 2018). *Shitsuke* digunakan untuk memotivasi pekerja agar terus menerus melakukan dan ikut serta dalam kegiatan perawatan dan aktivitas perbaikan serta membuat karyawan terbiasa mentaati peraturan (Saidah & Sugianti, 2019). Penerapan budaya *Shitsuke* di PT. PLNI NIP UMRO Gresik dilakukan dengan cara selalu melihat dari sudut pandang (ada masalah), sehingga perlu dilakukan improvement lagi. Ingin berupaya untuk menjadi yang lebih baik lagi, hari ini lebih baik dari hari kemarin, hari esok harus lebih baik dari pada hari ini (*We Are the Leader*). Hasil penelitian (Yudhanto & Purwanto, 2020) menjelaskan variabel *Shitsuke* mempunyai pengaruh yang positif pada produktivitas kerja. Standar yang dilakukan dalam penerapan *Shitsuke* (Rajin) yaitu: (1) Setiap personil dalam organisasi / area kerja sudah menunjukkan sikap kerja, kebiasaan positif dan disiplin serta mempunya budaya malu, (2) Semua personil organisasi / area kerja secara aktif dan kreatif memberikan saran-saran perbaikan / *kaizen* secara rutin baik menyangkut area kerjanya maupun area lain tanpa mengharapkan penghargaan / imbalan, (3) Target /sasaran / *quality objective* perusahaan, bagian, kelompok maupun perorangan telah disosialisasikan dan pencapaiannya telah direkam, dimonitor, dievaluasi dan ditindak lanjuti dengan tindakan perbaikan serta pencegahan.

Produktivitas

Pada dasarnya manusia adalah makhluk yang produktif, karena mereka memiliki potensi masing-masing yang dapat dimanfaatkan untuk menghasilkan sesuatu bagi orang lain (Mahawati *et al.*, 2021). Produktivitas merupakan suatu proses dimana sumber daya manusia dapat menghasilkan suatu keluaran dengan ukuran yang produktif. Produktivitas tenaga kerja adalah suatu konsep dimana terjadi adanya keterkaitan antara seorang sumber tenaga kerja dengan hasil satuan waktu, menunjukkan produk yang dibutuhkan lebih tinggi melalui standar yang di tetapkan (Baiti *et al.*, 2020). Efek dari produktivitas akan berpengaruh kepada ke-dua belah pihak yaitu karyawan dan perusahaan, jika produktivitas tinggi maka akan menguntungkan perusahaan dan karyawan (Arnando, 2019). Orang yang bekerja cenderung akan dihadapkan pada hal-hal baru, sehingga dengan bekerja seseorang akan mendapatkan tambahan pengalaman, yang akan menambah kemajuan dalam hidupnya. Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, pengalaman kerja sangat diperlukan (Abidin, 2018). Dari proses bekerja, dapat dilihat bagaimana produktivitas kerja atau kinerja seseorang tersebut. Siagian menjelaskan produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan

prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, kalau mungkin yang maksimal (Wijaya & Manurung, 2021).

Produktivitas dapat dikatakan meningkat apabila: (1) Jumlah produksi/keluaran meningkat dengan jumlah masukan/sumber daya yang sama, (2) Jumlah produksi/keluaran sama atau meningkat dengan jumlah masukan/sumber daya lebih kecil dan, (3) Produksi/keluaran meningkat diperoleh dengan penambahan sumber daya yang relatif kecil (Tsauri, 2013). Menurut Russel dalam (Mahawati et al., 2021) terdapat enam kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur produktivitas kerja, antara lain: (1) *Quality* (kualitas), (2) *Quantity* (kuanititas), (3) *Timelines* (ketepatan waktu), (4) *Cost Effectiveniess* (efektivitas biaya), (5) *Needs Of supervision* (kebutuhan akan pengawasan), (6) *Interpersonal impact* (dampak interpersonal).



Gambar 1. Grafik Sebelum dan Sesudah penerapan 5S dalam Kualitas Dokumen

Sumber: Hasil Kuesioner pada Karyawan PT PLN NP UMRO Gresik

Pengaruh Positif *Seiri* terhadap Produktivitas karyawan

Menurut (Restuputri & Wahyudin, 2019) dalam penerapan *seiri* semua barang yang ada di lokasi kerja, hanyalah barang yang benar-benar dibutuhkan untuk aktivitas kerja. Tindakan dilakukan agar tempat penyimpanan menjadi lebih efisien, karena dipergunakan untuk menyimpan barang atau file yang memang penting dan dibutuhkan, serta bertujuan juga agar tempat kerja terlihat lebih rapi dan tidak berantakan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *seiri* berpengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan seperti penelitian yang dilakukan (Yudhanto & Purwanto, 2020). Oleh karena itu, kami menyarankan hipotesis sebagai berikut:

H1: *Seiri* memiliki pengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan.

Pengaruh Positif *Seiton* terhadap Produktivitas karyawan

Menurut (Saputro et al., 2020) penerapan *seiton* membuat tempat khusus untuk barang-barang yang sudah tidak dipakai ataupun masih dipakai supaya barang tidak berserakan di area kerja dan tertata dengan rapi. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *seiton* berpengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan seperti penelitian yang dilakukan (Norikun et al., 2019) (Yudhanto & Purwanto, 2020) (Rinandiyana & Sumaryana, 2017). Oleh karena itu, kami menyarankan hipotesis sebagai berikut:

H2: *Seiton* memiliki pengaruh positif terhadap Produktivitas karyawan.

Pengaruh Positif *Seiso* terhadap Produktivitas karyawan

Menurut (Restuputri & Wahyudin, 2019) *Seiso* menumbuhkan pemikiran bahwa kebersihan merupakan hal yang vital dalam kehidupan, jika kita tidak menjaga kebersihan, lingkungan akan menjadi kotor dan menjadi faktor utama terjangkitnya penyakit tidak nyaman. Menyebabkan berkurangnya produktivitas dan berakibat banyak kerugian. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *seiso* berpengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan (Yudhanto & Purwanto, 2020). Oleh karena itu, kami menyarankan hipotesis sebagai berikut:

H3: *Seiso* memiliki pengaruh positif terhadap Produktivitas karyawan.

Pengaruh Positif *Seiketsu* terhadap Produktivitas karyawan

Menurut (Rahman & Nurhusna, 2019) tahapan *Seiketsu* ini, kegiatan yang dilakukan adalah merawat penerapan 3S yang telah dilakukan sebelumnya. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *Seiketsu* berpengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan (Yudhanto & Purwanto, 2020). Oleh karena itu, kami menyarankan hipotesis sebagai berikut:

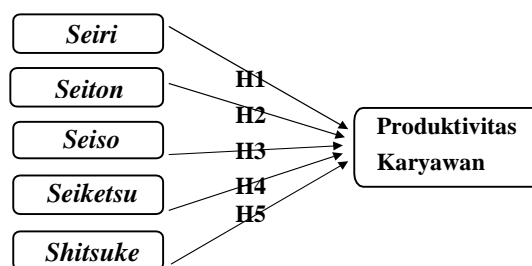
H4: *Seiketsu* memiliki pengaruh positif terhadap Produktivitas karyawan

Pengaruh Positif *Shitsuke* terhadap Produktivitas karyawan

Menurut (Supardi, 2023) *Shitsuke* disiplin yang bertujuan menjadikan tahapan 5S menjadi kebiasaan meliputi bekerja sesuai dengan aturan, persetujuan, komitmen yang kuat sehingga pendidikan budaya 5S dapat diimplementasikan dengan baik di perusahaan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *Shitsuke* berpengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan (Yudhanto & Purwanto, 2020). Oleh karena itu, kami menyarankan hipotesis sebagai berikut:

H5: *Shitsuke* memiliki pengaruh positif terhadap Produktivitas karyawan.

Model Penelitian



Gambar 2. Kerangka Pemikiran

Hipotesis 1: *Seiri* memiliki pengaruh secara parsial terhadap Produktivitas karyawan PT PLN NP UMRO Gresik.

Hipotesis 2: *Seiton* memiliki pengaruh secara parsial terhadap Produktivitas karyawan PT PLN NP UMRO Gresik.

Hipotesis 3: *Seiso* memiliki pengaruh secara parsial terhadap Produktivitas karyawan PT PLN NP UMRO Gresik.

Hipotesis 4: *Seiketsu* memiliki pengaruh secara parsial terhadap Produktivitas karyawan PT PLN NP UMRO Gresik.

Hipotesis 5: *Shitsuke* memiliki pengaruh secara parsial terhadap Produktivitas karyawan PT PLN NP UMRO Gresik.

METODE PENELITIAN

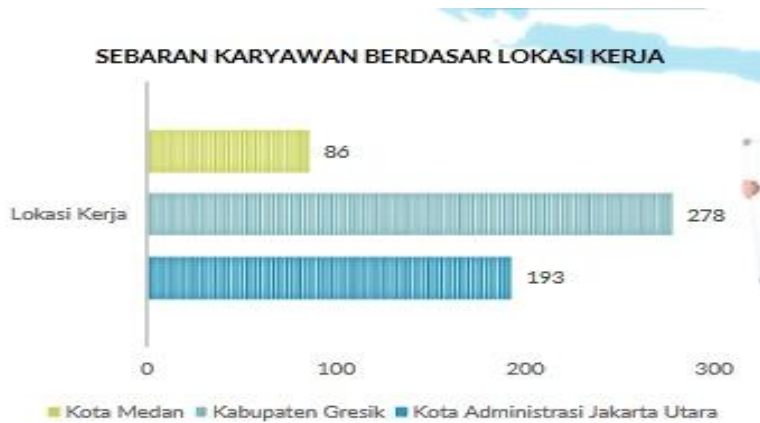
Metodologi penelitian merupakan deskripsi dari seluruh rangkaian kegiatan yang dilaksanakan selama proses penelitian, yakni dari awal kegiatan sampai dengan akhir penelitian. Metodologi penelitian digunakan untuk mengarahkan serta mempermudah proses pemecahan masalah dan menganalisa hasil pengolahan melalui manajemen penelitian yang baik sehingga penelitian yang dilakukan dapat menjadi lebih berkualitas. Setiap tahapan dalam metodologi penelitian adalah bagian yang penting sehingga harus dilakukan dengan baik dan teliti (Nur & Ariwibowo, 2018).

Jenis Penelitian dan Metode yang Digunakan

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Pendekatan kuantitatif menggunakan penyebaran kuesioner dan pengumpulan data melalui *google form*. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data.

Populasi dan Sampel

Populasi (NI) dalam penelitian ini adalah karyawan PT PLN NIP UMRO Gresik yang berjumlah 278 orang.



Gambar 3. Jumlah Karyawan PT PLN NIP UMRO

Teknik sampel ini menggunakan *purposive sampling*. Pertimbangan yang dipakai dalam menentukan sampel penelitian ini adalah:

1. Responden adalah karyawan yang memiliki masa kerja minimal 1 tahun.

Maka pengambilan sampel dilakukan dengan rumus Slovinci, dimana rumus ini tentu mempersyaratkan anggota populasi diketahui jumlahnya (NI). Jadi untuk populasi (NI) sebanyak 278 orang karyawan PT PLN NIP UMRO wilayah Gresik. Sedangkan nilai kritis yang diinginkan (e) sebesar 15% maka ukuran sampel yang digunakan ialah sebagai berikut:

$$n_i = \frac{NI}{1 + NIe^2}$$

$$n_i = \frac{278}{1 + 278 (15\%)^2}$$

$$n_i = \frac{278}{7.255}$$

$n_i = 38,318$ dibulatkani menjadi 39 responden.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dimana data yang digunakan dalam penelitian ini berasal langsung dari para karyawan PT PLN NP UMRO Gresik yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesionier. Kuesioner merupakan salah satu teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pernyataan yang mewakilkan variabel penelitian kepada responden (Sugiyono, 2017).

Metode Analisis Data

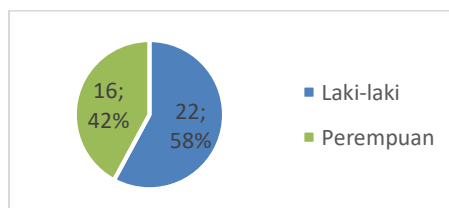
Metode analisis data dengan uji validitas dan reliabilitas yang akan menggunakan program SmartPLS for Windows Versi 4. Untuk mengetahui pengaruh *Seiri* (X1), *Seiton* (X2), *Seiso* (X3), *Seiketsu* (X4), dan *Shitsuke* (X5) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) PT PLN NIP UMRO Gresik, digunakan metode analisis jalur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Objek

Penelitian berikut ini untuk profil 39 responden yang diperoleh:

Jenis Kelamin

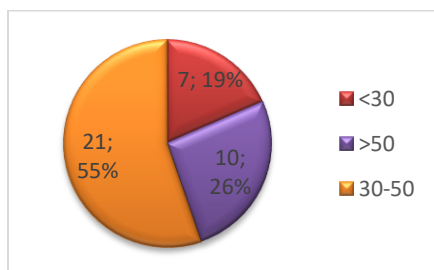


Gambar 4. Jenis Kelamin Responden

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada Gambar 3. profil responden yang digunakan dalam penelitian ini dari 39 responden yang diteliti, jumlah paling banyak adalah responden berjenis kelamin Laki-laki sebanyak 22,58 % kemudian Perempuan sebanyak 61,42 %.

Rata - rata Usia

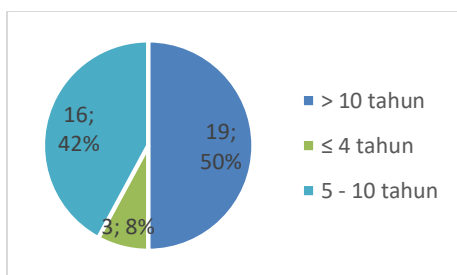


Gambar 5. Rata-rata Usia Responden

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada Gambar 4. Responden paling banyak berusia rata-rata 30-50 tahun dengan sebesar 21,55%, kemudian rata-rata usia lebih dari 50 tahun sebesar 10,26% dan rata-rata usia dibawah 30 tahun sebesar 7,19%.

Lamanya Bekerja di PT PLN NP UMRO Gresik



Gambar 6. Lamanya Bekerja di PT PLN NP UMRO Gresik

Sumber: Data diolah, 2023

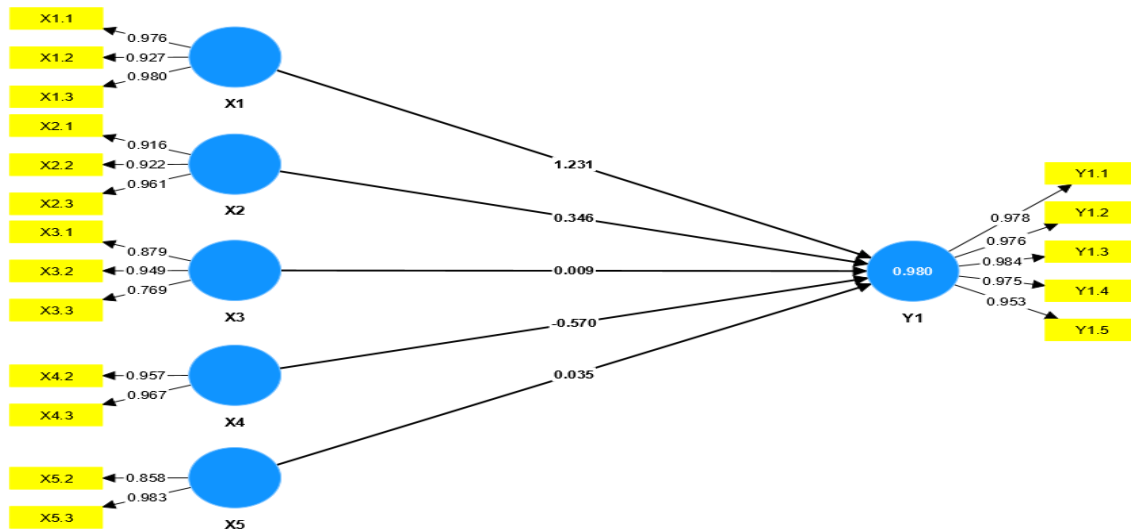
Dari gambar 5. dapat disimpulkan bahwa hasil kuesioner sebesar 19,50% dari karyawan yang bekerja diatas 10 tahun, dan 16,42% dari karyawan yang bekerja selama 5-10 tahun, sisanya 3,8% dari karyawan yang bekerja dibawah 4 tahun.

Analisis Statistik Data

Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah *Partial Least Square* (PLS). PLS merupakan metode alternatif analisis dengan *Structural Equationi Modelling* (SEM) yang berbasis *variance*. Keunggulan metode ini adalah tidak memerlukan asumsi dan dapat diestimasi dengan jumlah sampel yang relatif kecil.

Dalam *Structural Equationi Modeling* ada dua jenis model yang terbentuk, yakni model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*). Model pengukuran menjelaskan proporsi varian setiap variabel manifes (indikator) yang dapat dijelaskan dalam variabel laten. Melalui model pengukuran akan diketahui indikator mana saja yang dominan dalam pembentukan variabel laten. Setelah model pengukuran setiap variabel laten diuraikan, selanjutnya diuraikan model struktural yang akan mengkaji pengaruh masing-masing variabel laten eksogen (*exogenous latent variable*) terhadap variabel laten endogeni (*endogenous latent variable*). Pada penelitian ini, terdapat 18 variabel manifes dan 6 variabel laten yakni *Seiri* (X1) yang diukur dengan 3 variabel manifes, *Seitoni* (X2) yang diukur dengan 3 variabel manifes, *Seiso* (X3) yang diukur dengan 3 variabel manifes, *Seiketsu* (X4) yang diukur dengan 2 variabel manifes, *Shitsuke* (X5) yang diukur dengan 2 variabel manifest, Produktivitas Karyawan (Y) yang diukur dengan 6 variabel manifes.

Alat bantu yang digunakan berupa program Smart PLS Versi 4 yang dirancang khusus untuk mengestimasi persamaan struktural dengan basis variance. Model struktural dalam penelitian ini ditampilkan pada Gambar 7 berikut ini:



Gambar 7. Kerangka Pemikiran dalam Uji Validitas dan Reliabilitas *Boostraping* Original

Analisis *Outer Model*

Analisis pengukuran model (*outer model*) dilakukan melalui empat tahap pengujian, yaitu *individual item reliability*, *internal consistency reliability*, *average variance extracted*, dan *disciminant validity*.

Uji Individual Item Reliability

Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai *standardized loading factor*. Nilai tersebut menggambarkan besarnya hubungan antara tiap indikator dengan konstruknya. (Ghozali, 2014) menyebutkan bahwa ukuran refleksi individu dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,7.

Tabel 1. Hasil Uji *Loading Factor* dengan SmartPLS

	<i>Outer Loadings</i>
X1.1 » X1	0.976
X1.2 » X1	0.927
X1.3 » X1	0.980
X2.1 » X2	0.916
X2.2 » X2	0.922
X2.3 » X2	0.961
X3.1 » X3	0.879
X3.2 » X3	0.949
X3.3 » X3	0.769
X4.2 » X4	0.957
X4.3 » X4	0.967
X5.2 » X5	0.858
X5.3 » X5	0.983
Y1.1 » Y1	0.978
Y1.2 » Y1	0.976
Y1.3 » Y1	0.984
Y1.4 » Y1	0.975
Y1.5 » Y1	0.953

Sumber : Hasil pengelolaan SmartPLS for Windows Versi 4.0, 2023

Pada diagram di atas dilakukan pengukuran menggunakan *outer loadings*, dapat diketahui bahwa semua indikator memiliki *loading factor* > 0,70 berarti dapat dikatakan seluruh indikator valid untuk digunakan dalam model penelitian.

Uji Internal Consistency Reliability

Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai *composite reliability* (CR) dengan batas ambang > 0,7, (Ringle *et al.*, 2014).

Tabel 2. Hasil Uji Composite Reliability dengan SmartPLS

	<i>Composite reliability (rho_a)</i>	<i>Composite reliability (rho_c)</i>
X1	0.964	0.973
X2	0.930	0.953
X3	0.955	0.902
X4	0.930	0.961
X5	1.583	0.919
Y1	0.986	0.989

Sumber : Hasil pengelolaan SmartPLS for Windows Versi 4.0, 2023

Dapat diketahui dari tabel 2 bahwa seluruh nilai CR > 0,7 sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh variabel memenuhi syarat untuk digunakan dan tidak ada masalah dalam uji *composite reliability*.

Discriminant Validity

Pada bagian ini akan diuraikan hasil uji *discriminant validity*. Uji *discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading*. Menurut (Ghozali & Latan, 2015) setiap item berkorelasi lebih tinggi dengan variabel yang diukurinya maka evaluasi *discriminant validity* terpenuhi. Berikut ini adalah nilai *cross loading* masing-masing indikator:

Tabel 3. Hasil Uji Discriminant Validity dengan SmartPLS

	X1	X2	X3	X4	X5	Y1
X1.1	0.976	0.891	0.131	0.943	-0.185	0.967
X1.2	0.927	0.868	0.053	0.957	-0.215	0.867
X1.3	0.980	0.914	0.140	0.967	-0.220	0.984
X2.1	0.829	0.916	-0.026	0.820	-0.225	0.869
X2.2	0.863	0.922	0.033	0.890	-0.202	0.848
X2.3	0.903	0.961	0.195	0.888	-0.120	0.947
X3.1	0.059	0.058	0.879	0.048	0.340	0.080
X3.2	0.135	0.086	0.949	0.129	0.277	0.149
X3.3	0.084	0.044	0.769	0.067	0.435	0.092
X4.2	0.927	0.868	0.053	0.957	-0.215	0.867
X4.3	0.980	0.914	0.140	0.967	-0.220	0.984
X5.2	-0.106	-0.104	0.327	-0.110	0.858	-0.067
X5.3	-0.239	-0.212	0.379	-0.253	0.983	-0.187
Y1.1	0.979	0.899	0.170	0.954	-0.178	0.978
Y1.2	0.967	0.905	0.146	0.959	-0.129	0.976
Y1.3	0.980	0.914	0.140	0.967	-0.220	0.984
Y1.4	0.937	0.958	0.059	0.928	-0.146	0.975
Y1.5	0.900	0.960	0.122	0.891	-0.118	0.953

Sumber : Hasil pengelolaan SmartPLS for Windows Versi 4.0, 2023

Dapat diketahui dari tabel 4 bahwa menyatakan bahwa ada beberapa indikator pada variabel penelitian memiliki nilai *cross loading* yang lebih kecil dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya sehingga harus diketahui dan diamati lebih lanjut. Cara lain mengukur *discriminant*

validity adalah melihat nilai *square root of average variance extracted* (AVE). Nilai yang disarankan adalah di atas 0,5 untuk model yang baik.

Uji Average Variance Extracted (AVE)

Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai *average variance extracted* (AVE). Nilai tersebut menggambarkan besaran varian atau keragaman variabel manifes (indikator) yang dapat dikandung oleh variabel laten (konstruk). Nilai AVE minimal 0,5 menunjukkan ukuran convergent validity yang baik (Ringle *et al.*, 2014). Artinya, variabel laten (konstruk) dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah *variance* dari indikator-indikatornya.

Tabel 4. Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE) dengan SmartPLS

	<i>Average variance extracted (AVE)</i>
X1	0.924
X2	0.871
X3	0.755
X4	0.925
X5	0.851
Y1	0.947

Sumber : Hasil penigelolaan SmartPLS for Winidows Versi 4.0, 2023

Dapat diketahui dari tabel 3 bahwa seluruh nilai AVE memiliki nilai yang lebih besar dari 0,5 sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh variabel memenuhi syarat untuk digunakan dan tidak ada masala dalam uji AVE.

Analisis Inner Model

Setelah pengujian outer model yang telah memenuhi, berikutnya dilakukan pengujian *inner model* (model *structural*). *Inner model* dapat dievaluasi dengan melihat *r-square* (*reliabilitas* indikator) untuk konstruk dependen dan nilai *t*-statistik dari pengujian koefisiensi jalur (*path coefficient*). Semakin tinggi nilai *r-square* berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Nilai *path coefficient* menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis.

Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program SmartPLS 4.0 diperoleh nilai R Square sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil R Square dengan SmartPLS

	<i>R-square</i>	<i>R-square adjusted</i>
Y1	0.980	0.977

Sumber : Hasil penigelolaan SmartPLS for Winidows Versi 4.0, 2023

Berdasarkan tabel 4.5. diatas menunjukkan bahwa nilai *R Square* untuk variabel Produktivitas Karyawan adalah 0,977. Perolehan tersebut menjelaskan bahwa presentase besarnya Produktivitas Karyawan adalah 97,7 %. Hal ini berarti variabel *Seiri* (X1), *Seiton* (X2), *Seiso* (X3), *Seiketsu* (X4), dan *Shitsuke* (X5) berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan sebesar 97,7% dan sisanya 2,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti. Hal ini dapat diartikan bahwa kelima konsep budaya kerja tersebut berhasil dilakukan dengan baik oleh PT PLNI NIP UMRO Gresik, sehingga mampu memberikan pengaruh yang melebihi dari 50% sebagai hal yang dapat memicu atau meningkatkan produktivitas karyawan.

Pengujian Hipotesis

Setelah menilai linier model maka hal berikutnya mengevaluasi hubungan antar konstruk laten seperti yang telah dihipotesiskan dalam penelitian ini. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat *T-Statistics* dan nilai *P-Values*. Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai *T-Statistics* > 1,96 dan *P-Values* < 0,05. Berikut ini adalah hasil *Path Coefficients* pengaruh langsung:

Tabel 6. Path Coefficients (Pengaruh Langsung) dengan SmartPLS

	<i>Sample mean</i>	<i>Standard deviation</i>	<i>T statistic</i>	<i>P values</i>	Keterangan
X1 » Y1	1.006	0.535	2.301	0.021	Hipotesis diterima
X2 » Y1	0.348	0.070	4.929	0.000	Hipotesis diterima
X3 » Y1	0.005	0.024	0.375	0.708	Hipotesis ditolak
X4 » Y1	-0.346	0.566	1.007	0.314	Hipotesis ditolak
X5 » Y1	0.028	0.026	1.366	0.172	Hipotesis ditolak

Sumber : Hasil pengelolaan SmartPLS for Windows Versi 4.0, 2023

Tabel 6 merepresentasikan hasil pengujian hipotesis. Tampak dua hipotesis yang diuji memiliki signifikansi lebih kecil dari 5% (< 0.05). Dengan demikian, hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *Seiri* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan, sehingga H1 dapat diterima. Demikian pula diperoleh penierimaan H2 yang menunjukkan *Seiton* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Hasil pengujian H3 bahwa *Seiso* memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Hasil yang sama pengujian H4 bahwa *Seiketsu* memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Pengujian H5 bahwa *Shitsuke* memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

PEMBAHASAN

Dalam penelitian (Yudhanto and Purwanto, 2020) yang melakukan investigasi dampak penerapan budaya 5S sebagai upaya meningkatkan produktivitas karyawan di perusahaan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sumber primer yang dikumpulkan melalui bantuan instrumen kuesioner dibagikan ke responden yang terlibat langsung. Penulis ingin membuktikan apakah budaya kerja 5S berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Secara simultan 5S mempengaruhi kinerja produksinya dengan proporsi sebesar 46% sedangkan sisanya 54% ditentukan faktor lain penerapan metode 5S di perusahaan dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Pengaruh *Seiri* terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa *Seiri* (Ringkas) ini memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Variabel Produktivitas Karyawan di PT PLN NIP UMRO Gresik. Hasil tersebut disebabkan oleh pemilahan semua peralatan dan barang antara yang diperlukan atau tidak di area pekerjaan telah menghasilkan efisiensi dalam pemakaian. Dampak yang diberikan dalam produktivitas kerja karyawan meningkat. Hasil pada penelitian ini diperkuat berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Aisyah & Sukarno, 2022; Lutfiani et al., 2023; Rahman & Nurhusna, 2019; Rinandiyana & Sumaryana, 2017; Supardi, 2023; Yudhanto & Purwanto, 2020) yang hasilnya membuktikan bahwa *Seiri* memiliki pengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus lebih memperhatikan budaya 5S terutama dalam penerapan *Seiri* (Ringkas). Pada penelitian lain yang dilakukan oleh (Endiarni, 2020) semakin meningkatnya efektifitas dan efisiensi kinerja karyawan sekitar 10-15% setiap bulannya.

Pengaruh *Seiton* terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa *Seiton* (Rapi) ini memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Variabel Produktivitas Karyawan di PT PLN NIP UMRO Gresik. Hasil ini searah pada beberapa studi yang dilaksanakan oleh (Aisyah & Sukarno, 2022; Lutfiani et al., 2023; Norikun et al., 2019; Rahman & Nurhusna, 2019; Rinandiyana & Sumaryana, 2017; Supardi, 2023; Vicky et al., 2020; Yudhanto & Purwanto, 2020). Berdasarkan temuan lapangan bahwa *Seiton* (Rapi) dalam penataan barang sesuai dengan jenis, bentuk, dan macamnya dapat memudahkan dalam penicarian barang/dokumen, sehingga mempunyai kontribusi terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT PLN

NIP UMRO Gresik. Meninjau pada penelitian (Restuputri & Wahyudin, 2019) pada kategori rapi sangat berpengaruh bahwasannya perlu evaluasi tempat untuk perpindahan barang agar semakin cepat serta mudah di antara unit-unit.

Pengaruh *Seiso* terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa *Seiso* (Resik) ini memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap Variabel Produktivitas Karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa *seiso* (resik) tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Penolakan *seiso* menggambarkan bahwa penerapan budaya resik tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. PLN NIP UMRO Gresik.

Hasil uji ini secara konsisten mendukung temuan-temuan sebelumnya yang menyatakan bahwa *seiso* (resik) secara statistik tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan (Aisyah & Sukarno, 2022). Oleh karena itu perusahaan dapat menerapkan dan memperkuat budaya organisasi lain selain budaya *seiso* didalam perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Pengaruh *Seiketsu* terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa *Seiketsu* (Rawat) ini memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap Variabel Produktivitas Karyawan di PT PLNI NIP UMRO Gresik. Hasil ini mengindikasikan bahwa *seiketsu* (rawat) tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Penolakan *seiketsu* menggambarkan bahwa penerapan budaya rawat tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. PLNI NIP UMRO Gresik.

Hasil uji ini secara konsisten mendukung temuan-temuan sebelumnya yang menyatakan bahwa *seiketsu* (rawat) secara statistik tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan (Aisyah & Sukarno, 2022; Rinandiyana & Sumaryana, 2017). Oleh karena itu perusahaan dapat menerapkan dan memperkuat budaya organisasi lain selain budaya *seiketsu* didalam perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Pengaruh *Shitsuke* terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa *Shitsuke* (Rajini) ini memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap Variabel Produktivitas Karyawan di PT PLNI NIP UMRO Gresik. Hasil ini mengindikasikan bahwa *shitsuke* (rajini) tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Penolakan *shitsuke* menggambarkan bahwa penerapan budaya rajin tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. PLNI NIP UMRO Gresik.

Hasil uji ini secara konsisten mendukung temuan-temuan sebelumnya yang menyatakan bahwa *shitsuke* (rajin) secara statistik tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan (Aisyah & Sukarno, 2022; Devani & Ade, 2016). Oleh karena itu perusahaan dapat menerapkan dan memperkuat budaya organisasi lain selain budaya *shitsuke* didalam perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan sebagaimana telah dijelaskan pada bab sebelumnya, berikut ini disampaikan kesimpulan dari hasil penelitian sebagai berikut: Dalam analisis *Outer model* terdapat uji *individual reliability* dapat dikatakan seluruh variabel adalah valid nilai dapat dilihat pada tabel *descriptiv validity*. Pada uji *internal consistency reliability* semua variabel adalah valid. Dalam uji *discriminant validity* terdapat beberapa indikator pada variabel yang memiliki nilai yang lebih kecil dibandingkan dengan variabel yang lainnya, pada nilai variabel yang lebih kecil terdapat beberapa hal yang kurang berkorelasi dan butuh pengamatan lebih lanjut. pada uji *average varianice extracted* yang menunjukkan nilai 0,5 bahwa seluruh variabel memenuhi syarat. Uji analisis *inner model* terdapat uji koefisien determinasi berpengaruh pada produktivitas karyawan. Metode 5S yang memunculkan nilai lebih kecil dari 5% (< 0.05).. disimpulkan *seiri*, dan *seiton* berpeangaruh pada produktivitas karyawan, sedangkan *seiso*, *seiketsu*, dan *shitsuke* tidak berpengaruh signifikan pada produktivitas karyawan.

SARAN

Saran Teoritis

Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi Produktivitas Karyawan misalnya pekerjaan yang menarik, upah yang baik, keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan.

Sarani Praktis

Supaya dapat berkembang ke lebih jauh peneliti ingin memberikan beberapa saran praktis, yakni:

Bagi Perusahaan, Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pembersihan (*Seiso*) melalui pembuangan sampah, kotoran dan benda asing yang tidak perlu sebaiknya dibuang dan dijadikan sebagai budaya kerja. Tempat kerja yang dipakai dalam aktivitas sehari-hari harus terhindar dari cacat dan cela. Hal ini akan menumbuhkan hasil kerja yang efisiensi, lingkungan kerja yang bersih, produktivitas, pekerjaan yang berkualitas serta keselamatan kerja. Sebaiknya pegawai untuk senantiasa saling mengingatkan upaya menciptakan kemudahan dan kenyamanan di lingkungan kerja, minimal dimulai dari diri sendiri.

REFERENSI

- Abidin, Z. (2018). *Produktivitas Kerjakaryawan pada PT Alfa*. 226–234.
- Aisyah, A. A., & Sukarno, I. (2022). Evaluasi Efektifitas Penerapan 5S Di Pt Tridi Oasis Group. *Journal of Industrial Engineering and Operation Management*, 5(1), 69–83. <https://doi.org/10.31602/jieom.v5i1.6812>
- Arnando, E. (2019). Produktivitas Kerja yang dilihat dari Faktor Usia dan Pengalaman Kerja. *Jurnal Manajemen*, 2(2), 145–153. <https://ejournal.stei.ac.id/index.php/ManajemenSTEI/article/view/928>
- Baiti, K. N., Djumali, & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(01), 69–87. <https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812>
- Citra, A., & Hephzy, Y. I. (2019). *Mengomunikasikan Budaya Kerja 5S*. 2(1), 2019–2213.
- Devani, V., & Ade, F. (2016). Analisis Penerapan Konsep 5S di Bagian Proses Maintenance PT. Traktor Nusantara. *Jurnal Teknik Industri: Jurnal Hasil Penelitian dan Karya Ilmiah dalam Bidang Teknik Industri*, 2(2), 113. <https://doi.org/10.24014/jti.v2i2.5095>
- Endiarni, A. E. (2020). Terapan 5S Dalam Peningkatan Produktivitas Berdasarkan Permenaker Nomor 5 Tahun 2018. *Higeia Journal of Public Health Research and Development*, 4(2), 201–211.
- Felani, J., & Prasetyo, W. (2019). MAKANAN. *Jurnal Teknologi Terapan*, 3(1), 198–207.
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equaton Modeling; Metode Alternatif Dengan Partial Least Squares (PLS)* (Edisi 4). Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep Teknik dan Aplikasi dengan Program Smart PLS 3.0*. (Edisi 2). Universitas Diponegoro Semarang.
- Hernita, Hutama, S., Khurniawan, A. W., Suharto, Setyaningsih, C. Y., Dwiyanthi, N., Akbar, D., & Hutama, S. (2020). *Pedoman Penerapan Prinsip-prinsip 5S* (W. Risdianti & A. Apriliyadi (ed.); Cetakan 1). Direktorat Sekolah Menengah Kejuruan.
- Kristyanto, A., & Kusdiartini, V. (2021). Perencanaan Budaya 5S (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke) Pada Anoeagrah Jaya Motor Semarang. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Akuntansi dan Perpajakan (Jemap)*, 4(1), 163. <https://doi.org/10.24167/jemap.v4i1.2832>
- Kurniawati, N. P., & Susant, N. (2019). Analisis Penerapan Metode 5S Pada Warehouse Fast Moving Pt.Indonesia Power Ubp Mrica Kabupaten Banjarnegara. *Performa: Media Ilmiah Teknik Industri*, 18(1), 28–33. <https://doi.org/10.20961/performa.18.1.19078>
- Lutfiani, M. D., Hendrayanti, E., & Sopandi, A. (2023). Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi. *Jurnal Manifest*, 3(1), 152–174.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatnur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja* (R. Watrionthos (ed.); Cetakan 1). Yayasan Kita Menulis.

- Norikun, B., M.N, Y., Novianto, A., Purba, W. S., Sukendri, E., Sa'adah, N., Fitrianto, T., Ayunani, R. S., Sriyanto, B., Fransiskus, A., Junaidi, Rif'an, Septiadi, R., Hidayana, A., Astuti, P., Setyawan, D., Dewi, L. S., Arwan, D.A, I. D., Riyandi, J. A. (2019). Penerapan Budaya Jepang (Seiri Dan Seiton) Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan R&D PT.HIT. *Journal of management review, September*, 1–14.
- Nur, M., & Ariwibowo, O. (2018). Sipp. *Hawley's Condensed Chemical Dictionary*, 4(1), 55–63. <https://doi.org/10.1002/9780470114735.hawley14577>
- Osada, T. (2018). *Sikap Kerka 5S* (Cetakan 3). CV Teruna Grafica.
- Pangestu, A. A., & Negara, A. A. P. (2019). Implementasi Metode 5S Pada PT. XYZ Tekstil Majalengka. *Industrial Research Workshop and National Seminar*, 490–494.
- Patrianagara, P., & Riandadari, D. (2020). Evaluasi Penerapan Seiri, Seiton, Seiketsu dan Shitsuke (5S) di Bengkel Honda Graha PT. Supreme Surabaya Motor Service. *Jptm*, 10(01), 87–96.
- Rahman, N. M., & Nurhusna, G. A. (2019). Implementasi Metodologi 5S sebagai Upaya Meningkatkan Produktivitas Karyawan Kantor Pelayanan Publik XYZ. *Seminar dan Konferensi Nasional IDEC*, 1–11. <https://idec.ft.uns.ac.id/wp-content/uploads/2019/05/ID133.pdf>
- Restuputri, D. P., & Wahyudin, D. (2019). Penerapan 5S (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke) Sebagai Upaya Pengurangan Waste Pada Pt X. *Jurnal Sistem Teknik Industri*, 21(1). <https://doi.org/10.32734/jsti.v21i1.903>
- Ridwan, A., Eko, D. P. A., & Adi, W. A. (2022). PENERAPAN 5S DI GUDANG ARSIP DOKUMEN PT. ASTRA AGRO LESTARI Tbk. Implementation Of 5S In The Warehouse Document Archive Astra Agro Lestari. *Jurnal Baut dan Manufaktur*, 04(1), 2686–5351.
- Rinandiyana, L. R., & Sumaryana, Y. (2017). *Pengaruh Konsep 5S Terhadap Produktivitas Karyawan*. 1(November), 22–28. <http://jurnal.unsil.ac.id/index.php/jem/article/view/304>
- Ringle, C. M., Da Silva, D., & Bido, D. D. S. (2014). Modelagem de Equações Estruturais com Utilização do Smartpls. *Revista Brasileira de Marketing*, 13(2), 56–73. <https://doi.org/10.5585/remark.v13i2.2717>
- Rohkma, A. N., & Sari, R. N (2022). Implementasi 5S Pada Tools Storage Area Milik Fungsi Kerja Sarana PT PLN Nusantara Power UP Gresik. *Jurnal Rekayasa Sistem*, 6(2), 28–34.
- Saidah, A. R., & Sugiati, T. (2019). Pengaruh Implementasi Konsep Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan Pt Adaro Indonesia Di Divisi External Relations. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 7 nomor 2, 163–177. <https://doi.org/https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jbk/article/view/182>
- Saputro, N. D. N., Indriani, S., & Adriantantri, E. (2020). Upaya Pencegahan Kecelakaan Kerja Di Bagian Produksi Dengan 5S Dalam Konsep Kaizen Di Pt. Boma Bisma Indra (Persero). *Jurnal Valtech*, 3(2), 11–18.
- Supardi. (2023). Penerapan Pendidikan Budaya 5S (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, dan Shitsuke) Untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan Di PT Pal Indonesia. *JPE (Jurnal Pendidikan Edutama)*, 10(1), 77–83. <http://ejurnal.ikipgribojonegoro.ac.id/index.php/JPE>
- Tsauri, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (A. Mutohar & N. Afandy (ed.); Cetakan 1). STAIN Jember Press.
- Veres, C., Marian, L., Moica, S., & Al-Akel, K. (2018). Case study concerning 5S method impact in an automotive company. *Procedia Manufacturing*, 22, 900–905. <https://doi.org/10.1016/j.promfg.2018.03.127>
- Vicky, Gustopo Setiadjit, D., & Sujianto. (2020). Implementasi 5S Sebagai Upaya Peningkatan Efisiensi Pada Industri Shuttlecock Home Industri Asri Abadi Malang. *Jurnal Valtech (Jurnal Mahasiswa Teknik Industri)*, 3(2), 32–35.
- Wijaya, C., & Manurung, O. (2021). *Produktivitas Kerja* (R. Hidayat (ed.); Cetakan 1). Kencana.
- Wojtynek, L., Kulińska, E., Dendera-Gruszka, M., Kulińska, K., Wojtynek, L., Kulińska, E., Dendera-Gruszka, M., & Kulińska, K. (2018). Implementation of Lean 5S Methodology in Logistic Enterprise. *Research in Logistics & Production*, 8(2), 179–187. <https://doi.org/10.21008/j.2083-4950.2018.8.2.5>
- Yudhanto, A. D., & Purwanto, P. (2020). Analisa Pengaruh Penerapan Budaya 5S Terhadap Produktivitas Karyawan Di Pt Samsung Electronics Indonesia, Bekasi. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 4(2), 205. <https://doi.org/10.24912/jmieb.v4i2.7609>