

PENGARUH PROGRAM 5R (RINGKAS, RAPI, RESIK, RAWAT, RAJIN) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PRODUKSI PEMINTALAN BENANG DI PT. XYZ

Dwi Sartono, Mukhamad Abduh
Jurusan Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Esa Unggul, Jakarta
Jalan Arjuna Utara Nomor 9, Kebon Jeruk, Jakarta Barat - 11510
dwi.sartono90@gmail.com

Abstract

The company currently faced with extraordinary competition. Companies that get ahead must have and implement the corporate work culture. The development of the must have and implement the corporate work culture. The development of the industry's increasing push to improve PT. XYZ its productivity in order to be able to compete with other companies. In an effort to increase productivity company PT. XYZ began to apply the fundamental things with running programs 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin) in company with the hope of increasing productivity through the program. Evaluation of the implementation of the programme of work area done at 5R which has the largest and smallest productivity index to find out the cause of the occurrence of irregularities occur. The end result of the program's success: 5R lowering waste, improve quality and a world class company. productivity, avoid accident, improved sustainable performance, the low attendance, improved sustainable performance improvement & equipment office and regular work location, neat and clean, quality that goes well, the result of production of good quality, the advantage to have employees who are advanced and behave positively as well as initial steps toward a world class company.

Keywords: *productivity, implementation 5r, evaluation*

Abstrak

Saat ini Perusahaan dihadapkan pada persaingan yang sangat luar biasa. Perusahaan yang maju harus memiliki dan mengimplementasikan budaya kerja perusahaan yang lebih baik. Perkembangan industri yang semakin meningkat mendorong PT. XYZ untuk meningkatkan produktivitasnya agar mampu bersaing dengan perusahaan lain. Dalam upaya meningkatkan produktivitas perusahaan PT. XYZ mulai menerapkan hal yang mendasar dengan menjalankan program 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin) di perusahaan dengan harapan dapat meningkatkan produktivitas melalui program tersebut. Evaluasi penerapan program 5R dilakukan di area kerja yang memiliki indeks produktivitas terbesar dan terkecil untuk mengetahui penyebab terjadinya penyimpangan yang terjadi. Hasil akhir dari kesuksesan program 5R ini antara lain : Menurunkan pemborosan, Meningkatkan mutu dan produktivitas, Menghindari kecelakaan kerja, Meningkatkan kinerja tim, Absensi yang rendah, Peningkatan & perbaikan kinerja yang berkelanjutan, Peralatan kantor dan lokasi kerja yang teratur, Rapi dan bersih, Gugus mutu yang berjalan dengan baik, Hasil produksi yang berkualitas baik, Keunggulan untuk memiliki karyawan yang berjiwa maju dan berperilaku positif serta langkah awal menuju perusahaan kelas dunia.

Kata kunci : *produktivitas, penerapan program 5r, evaluasi*

Pendahuluan

Perkembangan industri di Indonesia yang semakin ketat membuat perusahaan-perusahaan yang sudah ada harus tetap mampu bersaing dengan perusahaan baru. Negara Indonesia merupakan negara yang sedang berkembang, dimana perusahaan-perusahaan di Indonesia meningkatkan jumlah produksinya seiring berjalannya penambahan biaya produksi dari sektor upah pekerja yang selalu naik setiap tahunnya.

Untuk mewujudkan cita – cita dibutuhkan peran serta seluruh warga negara agar dapat

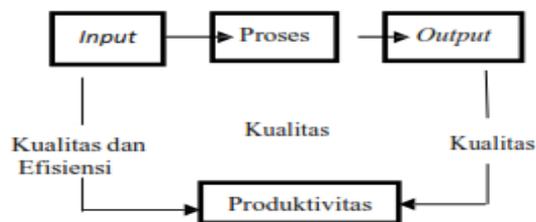
meningkatkan taraf hidup rakyat menuju tercapainya rakyat yang adil dan makmur. Dengan demikian perusahaan tersebut berusaha untuk memenuhi kebutuhan akan pemenuhan kebutuhan tenaga kerja yang kompeten. Program 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin) merupakan adaptasi dari 5S (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke) yang dikembangkan di Jepang oleh Hiroyuki Hirano dan sudah digunakan oleh banyak negara diseluruh penjuru dunia (Paulus A. Setiawan, 2010). Ini merupakan suatu metode sederhana untuk melakukan penataan dan pembersihan tempat kerjayang dikembangkan

dan diterapkan di Jepang.

Program 5R merupakan budaya tentang bagaimana seseorang memperlakukan tempat kerjanya secara benar. Bila tempat kerja tertata rapi, bersih dan tertib maka kemudahan bekerja perorangan dapat diciptakan dan dengan demikian 4 bidang sasaran pokok industri, yaitu efisiensi, produktivitas, kualitas dan termasuk keselamatan dan kesehatan kerja yang akan dapat mudah dicapai. Dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja, perusahaan sedang melakukan perbaikan dengan menerapkan program 5R. Dengan diterapkannya program 5R diharapkan kondisi tempat kerja menjadi lebih terorganisir, tertata rapi dan bersih sehingga dapat menghilangkan pemborosan baik dari segi waktu maupun biaya yang diakibatkan oleh kondisi tempat kerja yang berantakan. PT. XYZ merupakan perusahaan yang ingin meningkatkan produktivitas kerja melalui hal yang mendasar dengan merubah perilaku pekerjanya melalui program 5R. Sehingga setelah menelaah dari masalah – masalah diatas, maka untuk membahas lebih lanjut dalam penelitian ini dari data yang diperoleh dari perusahaan, peneliti mengambil judul : “PENGARUH PROGRAM 5R TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PROSES PEMINTALAN BENANG DI PT. XYZ”

Manajemen adalah ilmu dan seni untuk melakukan tindakan guna mencapai tujuan. Manajemen sebagai suatu ilmu adalah akumulasi pengetahuan yang disistematisasikan atau kesatuan pengetahuan yang terorganisasi. Manajemen sebagai suatu ilmu dapat pula dilihat sebagai suatu pendekatan (*approach*) terhadap seluruh dunia empiris, yaitu dunia yang terikat oleh faktor ruang dan waktu, dunia yang pada prinsipnya dapat diamati oleh indera manusia. “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu”. Kemudian Dewi Hanggraeni (2012:4), mengemukakan bahwa : “Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai aktivitas- aktivitas yang mencoba memfasilitasi orang-orang di dalam organisasi untuk berkontribusi dalam pencapaian rencana stretegis organisasi”. Produktivitas berasal dari kata “produktif” artinya sesuatu yang mengandung potensi untuk digali sehingga produktivitas dapat dikatakan suatu proses kegiatan yang berstruktur guna menggali potensi yang ada dalam komoditi/objek. Filosofi produktivitas sebenarnya dapat mengandung arti keinginan dan usaha dari setiap manusia (individu maupun kelompok) untuk selalu meningkatkan mutu

kehidupan dan penghidupannya. Konsep produktivitas dalam pandangan ilmu ekonomi biasanya dikaitkan dengan jumlah dan karya keluaran tersebut. Oleh karena itu banyak konsep produktivitas ditemukan hanya mengacu kepada aspek luar (Produktivitas fisik). Akan tetapi yang kita temukan sekarang hanyalah terbatas pada prosedur- prosedur pengukuran untuk tujuan dan kepentingan tertentu, sehingga ada kecenderungan bagi setiap orang, untuk mendefinisikan produktivitas menurut selernya sendiri. Pemahaman mengenai konsep dan definisi produktivitas hingga kini belum mencapai kesatuan pendapat yang sama. Produktivitas kerja menurut Sunyoto (2012) adalah perbandingan antara *output* dengan *input*, dimana *output*-nya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik. Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.



Gambar 1.

Pengukuran Produktivitas

Sumber : “Tata Kerja dan Produktivitas Kerja”, Prof. DR Hj Sedarmayanti, M.Pd., APU, Mandar Maju, Bandung, 2011.

Hubungan Program 5R terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas kerja adalah suatu kemampuan untuk melakukan kegiatan yang menghasilkan suatu produk atau hasil kerja sesuai dengan mutu yang ditetapkan dalam waktu yang lebih singkat dari seorang tenaga kerja. Setiap organisasi pada dasarnya akan memiliki kebijakan yang berbeda – beda terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya guna mencapai produktivitas kerja karyawan.

Dalam pencapaian yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan terhadap banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan antara lain adalah adanya budaya 5R, disiplin kerja, kepuasan kerja dan stres kerja karyawan bertambah.

Keempat yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut, diharapkan mampu memberikan jalan bagi karyawan guna mencapai produktivitas kerja yang lebih baik lagi.

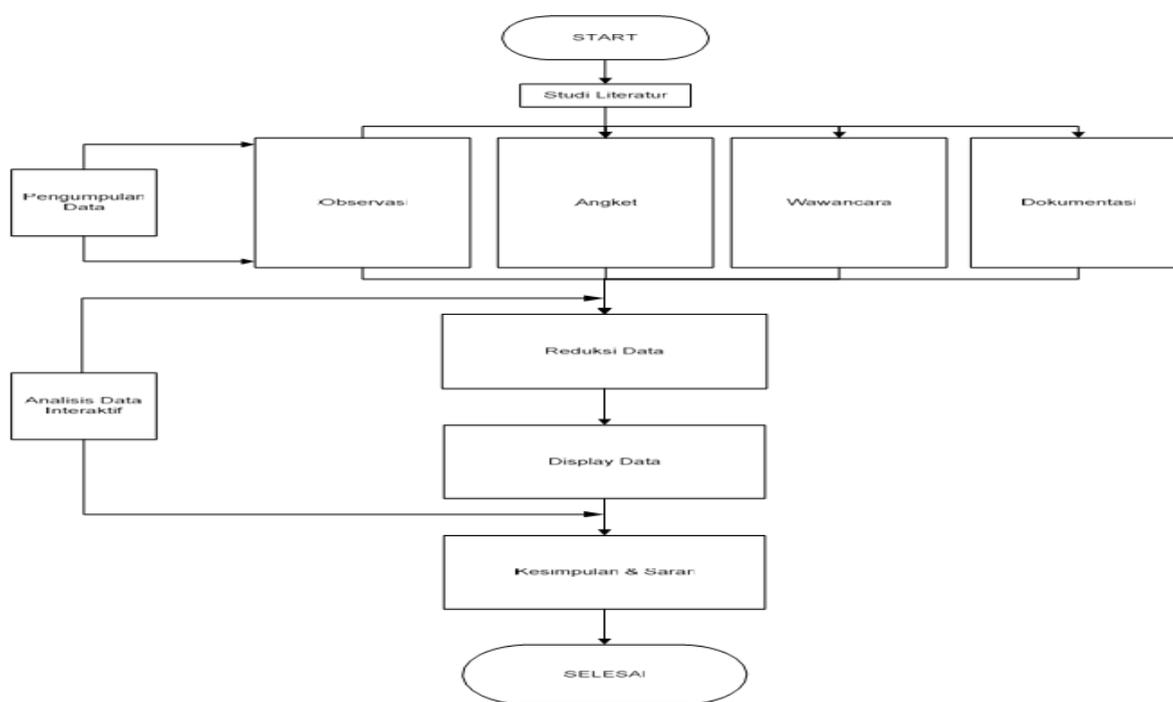
Motivasi kerja adalah kondisi atau keadaan dalam suatu perusahaan yang ingin meningkatkan keuntungan yang lebih besar dari sebelumnya, maka dari itu motivasi kerja sangat berperan penting dalam mendapat produktivitas yang maksimal. Karena tujuan dari motivasi kerja adalah memberikan semangat kerja kepada setiap karyawan agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien.

Berdasarkan dari asumsi diatas bahwa dengan peran motivasi kerja terhadap produktitas dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dimana karyawan akan bekerja secara maksimal dan menyukai lingkungan kerjanya dan keuntungan yang didapat dalam suatu perusahaan adalah mendapatkan penghasilan yang meningkat dari tahun ketahun apabila motivasi ini terus dilakukan.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan obser-vasional analitik dengan rancangan *CrossSectional*, yaitu untuk mengetahui hubungan antara variabel Program 5R dengan produktivitas kerja. Dengan penelitian ini maka dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramal, memprediksi dan mengontrol suatu gejala. Penelitian ini bersifat kuantitatif karena menggunakan data yang memerlukan perhitungan dan menggunakan analisa kualitatif untuk mendiskripsikan data- data yang sudah diperoleh sehingga akan lebih jelas data tersebut. Pada penelitian ini terdapat dua variabel yang berhubungan, yaitu variabel X (Program 5R) dan variabel Y (Produktivitas Kerja).

Alur Penelitian



Gambar 2.
Diagram Alur Penelitian

Metode Pengumpulan Data

Tabel 1.
Skala Likert

Keterangan	Skor Jawaban
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu – Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Riduwan, Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian, 2008:12
Untuk mendapatkan data yang valid (tepat)

dan reliabel (konsistensi) dari sampel yang akan dibentuk, maka digunakan instrumen penelitian ini sebagai berikut :Pengamatan (Observasi), angket (*Questionnaire*). Setiap pernyataan dalam angket diberikan skor nilai dari 5 untuk jawaban sangat setuju, 4 untuk setuju, 3 ragu-ragu, 2 untuk tidak setuju, 1 sangat tidak setuju sesuai skala pengukuran yang dikembangkan oleh Likert.

1. Wawancara (*Interview*)

Penulis mengadakan wawancara secara langsung kepada pmpinan/karyawan yang bersangkutan untuk memperoleh keterangan-keterangan dan data-data yang diperlukan.

2. Dokumentasi
Penulis melakukan pengumpulan dokumentasi terkait dengan penelitian guna melengkapi data-data pendukung
3. Reduksi Data
Penulis melakukan seleksi data hasil observasi, angket, wawancara dan dokumentasi serta mempresentasikan data yang diperoleh dan diolah.
4. Display Data
Penulis menampilkan data dalam bentuk diagram, tabel ataupun gambar.
5. Kesimpulan dan Saran
Pada tahap ini, dilakukan penarikan kesimpulan terhadap hasil yang diperoleh yang disesuaikan dengan tujuan dari penelitian ini. Selanjutnya mencoba memberikan saran yang diantaranya saran mengenai penerapan dari hasil penelitian yang diharapkan bisa digunakan perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Kumpulan para karyawan proses produksi yang akan diteliti ini disebut populasi yang menurut hipotesis penulis memiliki pengaruh antara program 5R terhadap produktivitas kerja yang mereka tunjukkan di perusahaan PT. XYZ. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan rumus slovin. Dimaksudkan untuk mengambil sampel dari jumlah populasi yang bertujuan meminimalkan tingkat kesalahan. Berikut rumus slovin :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = Jumlah sampel / Jumlah elemen
N = Jumlah populasi / Anggota populasi
e = Error level (tingkat kesalahan)

Jumlah populasi di PT. XYZ adalah 140 orang, dengan menggunakan rumus slovin, maka:

$$n = \frac{140}{1 + 140(0,1)^2}$$

$$n = \frac{140}{1 + 1,40}$$

$$n = \frac{140}{2,40}$$

$$n = 58,3$$

$$n = 59$$

Jadi, sampel yang diambil berdasarkan jumlah populasi dengan menggunakan rumus slovin

adalah 59 orang. Dan peneliti melakukan tahapan pra survey sebelum menyebarkan kuesioner kepada responden dengan pengambilan sampel sebesar 20% dari Total populasi dikurangi sampel yaitu sebesar $20\% \times (140 - 59) = 16,2$ orang, pembulatan = 17 sampel pra survey.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran untuk melihat seberapa besar tingkat ketepatan atau kesahihan suatu instrumen. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner valid atau tidak valid yang akan mempengaruhi pertanyaan atau pernyataan tersebut dapat digunakan atau tidak. Uji validitas telah dilakukan sebelum proses pengumpulan data dimulai. Uji validitas dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 17 responden di produksi pemintalan benang PT. XYZ.

Instrumen yang digunakan dalam uji validitas adalah korelasi Pearson, dengan tingkat signifikansi 5% dan instrumen variabel program 5R terhadap produktivitas kerja karyawan menunjukkan semua item memiliki koefisien, r korelasi $> 0,30$. Jika hasil perhitungan r korelasi $> 0,30$, Sugiyono dan Wibowo (2004) maka dinyatakan valid, sedangkan perhitungan r korelasi dibawah 0,30 dinyatakan tidak valid. Selain itu dapat ditanggulangi dengan melakukan modifikasi *item* untuk memperjelas makna pada *item* kuesioner atau menghilangkan *item* jika tidak penting. Uji validitas yang dilakukan pada kuesioner yang menggunakan skala *guttman* adalah dengan validitas konten atau yang disebut dengan validitas isi.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan setelah pernyataan atau pertanyaan yang ada dalam kuesioner sudah valid. Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat terlihat konsisten bila dilakukan berulang kali dalam suatu instrument. Uji reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai menggunakan *cronbach's alpha* pada tabel *reliability statistics*. Instrumen penelitian dikatakan reliabel. Jika nilai *cronbach's alpha* $\geq 0,6$. Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan, diketahui seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki *cronbach's alpha* $\geq 0,6$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini reliabel.

Variabel Pengukuran

Sugiyono mendefinisikan variabel sebagai suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan

kemudian ditarik kesimpulannya. Dimana gejala yang bervariasi misalnya jenis kelamin, karena jenis kelamin mempunyai variasi: laki-laki atau perempuan; berat badan, karena ada berat 40 kg, dan sebagainya. Gejala adalah objek penelitian, sehingga variabel adalah objek penelitian yang bervariasi.

Tabel 2.

Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi.

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Dalam penelitian ini sengaja dibentuk penelitian yang sederhana karena hanya melibatkan dua variabel. Variabel- variabel ini adalah :a)Variabel bebas : Program 5R (X),b)Variabel terikat : Produktivitas kerja (Y)

Metode Analisis Data

Untuk menguji hipotesis yang ditetapkan digunakan uji analisis korelasi, hal ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel (x), terhadap variabel (y) atau juga mengandung sebab akibat, yang menjadi penyebab adalah variabel bebas dan yang menerima akibatnya adalah variabel terikat.

1. Analisis koefisien korelasi

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2 \cdot n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Keterangan :

r = Koefisien Korelasi

n = Jumlah Responden

X = Program 5R

Y = Produktivitas Kerja Karyawan

Nilai r berkisar antara -1 sampai +1 jika r = -1 artinya hubungan antara variabel x terhadap y kuat negatif, jika r = 0 artinya hubungan x terhadap y tidak ada hubungan, jika r = 1 artinya ada hubungan kuat yang positif.

Dengan menggunakan tabel menurut Sugiyono dalam buku “Statistika Untuk Penelitian” (2006:216) yaitu interpretasi koefisien korelasi.

2. Koefisien Determinasi

$$cd = r^2 \times 100\%$$

cd = Koefisien Determinasi

3. Uji Hipotesis

Analisis uji t hitung digunakan untuk membuktikan apakah hubungan program 5R

terhadap produktivitas kerja signifikan atau tidak, dengan menggunakan uji t hitung sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

t = Tingkat Signifikasi

r = Koefisien Korelasi

n= Jumlah Responden

Sedangkan ketentuan untuk membandingkan thitung dan tabel digunakan asumsi yang digunakan oleh Sydney Siegel, sebagai berikut:

1. Jika thitung \geq ttabel, maka kita harus menerima hipotesis alternatif (Ha) $H_a \neq 0$ atau terdapat pengaruh antara program 5R terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Jika thitung \leq ttabel, maka kita harus menerima hipotesis nol (H0) $H_0 = 0$ atau tidak terdapat pengaruh antara 5R terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Sedangkan untuk mengetahui berapa besar nilai ttabel digunakan tingkat signifikasi 0,05 atau 5% dengan df.= n-2.

Hasil dan Pembahasan

5R pada dasarnya merupakan pembinaan sikap mental karyawan melalui kegiatan fisik. Dengan kegiatan 5R yang dipersiapkan secara teliti, karyawan dibawa pada suatu proses pengalaman yang merubah pola pikirnya kearah positif. Ada dua jenis kegiatan dalam pengembangan budaya 5R di tempat kerja. Pertama, kegiatan kampanye yang menandai dimulainya 5R, berbagai acara diselenggarakan pada kampanye 5R misalnya penyuluhan dan penjelasan 5R oleh atasan, diskusi 5R, lomba poster, kontes 5R antar tempat kerja atau kampanye 5R. Suatu komite pemeriksaan 5R (*Auditor*) dibentuk guna menangani tugas – tugas pemeriksaan berkala pada setiap tempat kerja. Komite ini dapat menegur daerah yang belum menerapkan 5R, disamping itu mereka juga dapat memberikan penghargaan bagi unit kerja yang menerapkan 5R dengan baik dan efektif. Biasanya hasil penilaian komite diperagakan disertai foto tempat kerja dan komentar dan komite. Hasil penelitian merupakan umpan balik bagi para karyawan tentang daerah mereka. Penghargaan pada unit dengan 5R terbaik dapat diberikan.

Hasil Pengukuran Waktu Sebelum Dan Sesudah Penerapan 5R

Pengukuran lama waktu pada pekerjaan-pekerjaan di produksi benang PT. XYZ dilakukan oleh peneliti guna melihat perubahan / perbedaan yang terjadi sebelum dan setelah penerapan program 5R yang telah berjalan saat ini. Adapun bagian yang

diambil hanya sampel dari lini produksi yang ada di produksi pemintalan benang dan dapat dilihat terjadi perubahan setelah diterapkannya program 5R di 7 bagian di produksi.

Analisis Penelitian

Untuk mengetahui lebih jelasnya bagaimana pengaruh program 5R terhadap produktivitas kerja karyawan di PT XYZ dilakukan dengan menggunakan teknik pengumpulan data melalui distribusi kuesioner. Dalam pelaksanaannya penulis mendistribusikan kuesioner tersebut kepada 59 responden secara acak (*random*). Tujuannya adalah agar mendapat persepsi terhadap pelaku 5R di PT. XYZ berikut adalah data yang diperoleh oleh penulis :

1. Prosentase jumlah responden berdasarkan jenis kelamin:
 - a. Laki-laki = 86,4 %
 - b. Perempuan = 13,6 %
2. Prosentase jumlah responden berdasarkan usia:
 - a. 18-25 tahun = 45,8 %
 - b. 26-35 tahun = 54,2 %
 - c. 36-45 tahun = 0 %
3. Prosentase jumlah responden berdasarkan pendidikan terakhir:
 - a. SLTA = 90 %
 - b. Diploma = 5 % c.) S1 = 5 % d.) S2 = 0 %
4. Prosentase jumlah masa kerja:
 - a. 0-5 tahun = 62,7 % b.) 5-10 tahun = 27,1%
 - b. 10-15 tahun = 10,2 %
 - c. 15-20 tahun = 0 %
 - d. >20 tahun = 0 %

Hasil Uji Validitas

Instrumen yang digunakan dalam uji validitas adalah korelasi Pearson, dengan tingkat signifikansi 5% dan instrumen variabel program 5R terhadap produktivitas kerja karyawan menunjukkan semua item memiliki koefisien, r korelasi $> 0,30$. Jika hasil perhitungan r korelasi $> 0,30$, Sugiyono dan Wibowo (2004) maka dinyatakan valid, sedangkan perhitungan r korelasi dibawah 0,30 dinyatakan tidak valid. Hasil pengujian uji validitas dengan menggunakan *software* SPSS versi 18.0, sebagai berikut :

Tabel 3.
Validitas Item

No	Variabel	Jumlah Item	Valid Item	Keterangan
1.	Penerapan Program 5R (X)	11	11	Valid
2.	Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	11	11	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan

Dari Tabel 3 tersebut dapat diketahui bahwa hasil uji validitas pada instrumen variabel kepuasan kerja menunjukkan semua item memiliki koefisien, r korelasi $> 0,30$. Dengan demikian

Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk melihat konsistensi suatu pengukuran dari suatu menunjukkan semua item pertanyaan pada variabel Penerapan Program 5R dan Produktivitas Kerja Karyawan adalah Valid. variabel. Suatu pengukuran dapat dikatakan dapat diandalkan apabila memiliki koefisien *Cronbach Alpha* lebih dari 0,6.

Tabel 4.
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha	Keterangan
1.	Penerapan Program 5R (X)	11	0,820	Sangat Baik
2.	Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	11	0,741	Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2017

Berdasarkan tabel rangkuman hasil uji reliabilitas diatas, nilai alpha cronbach untuk penerapan program 5R adalah 0,820 dan produktivitas kerja karyawan adalah 0,741. Hal ini berarti bahwa pernyataan untuk seluruh item pernyataan adalah sangat baik untuk penerapan program 5R dan baik untuk produktivitas kerja karyawan.

Hasil Uji Kuesioner

1. Tanggapan Responden terhadap Variabel X (Program Ringkas , Rapi, Resik, Rawat, Rajin)

Rumusan masalah nomor 1 adalah : Bagaimana pelaksanaan program 5R pada PT. XYZ. Jumlah skor ideal/kriterium (Sugiyono, Metode Penelitian Administrasi, 2004:204) Program 5R, $5 \times 10 \times 59 = 2950$. Jumlah skor yang diperoleh melalui pengumpulan data = 2670. Jadi nilai Program K3 = $2670 : 2950 = 0,905$ atau 91%. Jadi kriteria pelaksanaan program 5R “sangat kuat”. Mengacu kepada interval koefisien korelasi (0,80 – 1,000) menurut Sugiyono (2006:216).

2. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Y (Produktivitas kerja)

Rumusan masalah nomor 2 adalah: Bagaimana produktivitas kerja karyawan di PT. XYZ. Jumlah skor ideal/kriterium (Sugiyono, Metode Penelitian Administrasi, 2004:204) ProduktivitasKerja, $5 \times 10 \times 59 = 2950$. Jumlah skor

yang diperoleh melalui pengumpulan data = 2489. Jadi nilai Program K3 = $2.489 : 2.950 = 0,843$ atau 84%. Jadi kriteria pelaksanaan program 5R “sangat kuat”. Mengacu kepada interval koefisien korelasi (0,80 – 1,000) menurut Sugiyono (2006:216).

a. Koefisien Korelasi

Dari hasil pengolahan data diatas untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel x dan variabel y, maka perlu uji hipotesis dengan menggunakan rumus koefisien korelasi, yaitu :

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2 \cdot n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

$$r = \frac{59.113192 - (2670).(2489)}{\sqrt{59.121530 - (2670)^2 \cdot 59.105875 - (2489)^2}}$$

$$r = \frac{6678328 - 6645630}{\sqrt{(7170270 - 7128900).(6246625 - 6195121)}}$$

$$r = \frac{32698}{\sqrt{(41370).(51504)}}$$

$$r = \frac{32698}{\sqrt{2130720480}}$$

$$r = \frac{32698}{46159,72}$$

$$r = 0,708$$

Dari perhitungan diatas, terbukti bahwa hubungan antara program 5R bersifat positif. Hal ini berarti nilai keeratan pengaruh kedua variabel yang dihasilkan sebesar 0,708 maka dapat dikatakan bahwa pengaruh kedua variabel tersebut adalah “Kuat” karena nilai r = 0,708 berada pada posisi 0,60-0,799. Mengacu kepada interval koefisien korelasi menurut Sugiyono (2012:214).

b. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel x terhadap variabel y dengan menggunakan rumus:

$$Cd = r^2 \times 100\%$$

$$cd = (0,708)^2 \times 100\%$$

$$cd = 0,501 \times 100\%$$

$$cd = 50,1\%$$

Berdasarkan perhitungan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel program 5R memberikan pengaruh sebesar 50,1%. Dan sisanya 49,9% dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepemimpinan, motivasi, dan lain sebagainya yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

c. Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang telah dikemukakan pada bab III dengan menggunakan rumus :

– Mencari nilai hitung

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{1-r^2}$$

$$t = \frac{0,708 \cdot \sqrt{59-2}}{1-0,708^2}$$

$$t = \frac{\sqrt{0,708 \cdot 57}}{1-0,501}$$

$$t = \frac{\sqrt{40,356}}{0,499}$$

$$t = \frac{6,352}{0,499}$$

$$t = 12,729$$

– Mencari nilai ttabel

Untuk mengetahui nilai ttabel digunakan tingkat signifikansi 0,05 atau 5% dengan df.=n-2 dan diperoleh : Ttabel = 2,000

Berdasarkan nilai diatas maka dapat disimpulkan bahwa thitung > ttabel (7,592>2,000) yang artinya bahwa Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa program 5R berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Untuk memperjelas hal ini penulis sajikan kurva penerimaan Ha dan penolakan Ho sebagaimana pada gambar berikut ini:



Gambar 3.
Daerah Penerimaan

Kurva Distribusi t

Sumber : Agus Purwoto, Panduan Laboratorium Statistik Inferensial (2007:155)

Artinya terdapat pengaruh yang baik antara program 5R terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. XYZ.

Kendala Yang Terjadi Pada Pelaksanaan Program 5R Terhadap Aspek Produktivitas Kerja Karyawan di PT. XYZ.

1. Kurangnya sosialisasi atasan kepada bawahan mengenai 5R.
2. Seringnya pekerja menempatkan barang atau alat kerja tidak pada tempat yang telah ditentukan.
3. Kurangnya kesadaran tenaga kerja dan perusahaan akan pentingnya program 5R.
4. Produktivitas kerja menurun karena meningkatnya jumlah hari kerja yang hilang akibat kecelakaan kerja.
5. Kurangnya pengawasan pada mesin produksi yang digunakan oleh tenaga kerja.

Solusi Terhadap Kendala yang Terjadi pada Pelaksanaan Program 5R terhadap Aspek Produktivitas Kerja Karyawan di PT. XYZ.

Berdasarkan kendala yang terjadi pada pelaksanaan program 5R terhadap aspek produktivitas kerja karyawan di PT. XYZ. penulis dapat menuliskan solusi dari kendala diatas sebagai berikut:

1. Sebelum memulai pekerjaan atasan memberikan arahan dan mengingatkan karyawan tentang pentingnya 5R melalui briefing di setiap shift-nya.
2. Tim Audit 5R maupun atasan melaksanakan inspeksi, patroli dan audit lingkungan kerja, sikap dan kondisi kerja.
3. Pertemuan (*meeting*) untuk membahas dan membicarakan mengenai program 5R setiap satu bulan sekali serta

Kesimpulan

Berdasarkan data-data yang dikumpulkan dalam proses penelitian kemudian dilakukan pembahasan atas data-data yang dikumpulkan tersebut, maka ada beberapa hal pokok yang dapat disimpulkan dalam penelitian ini, yaitu:

Berdasarkan hasil dari penelitian diatas penulis dapat menyimpulkan Program 5R sangat berdampak pada produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan tanggapan responden program 5R yang terendah adalah atasan selalu ada di lapangan untuk mengawasi dan mengingatkan dalam menjalankan 5R. Responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 32 responden (54%). Penulis menyatakan ada kendala pada atasan yang tidak selalu ada di lapangan untuk mengawasi dan mengingatkan dalam menjalankan 5R. Dan berdasarkan tanggapan responden produktivitas kerja yang terendah adalah jumlah pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan selalu melebihi standar yang ada. Responden yang menyatakan setuju

berjumlah 17 responden (45%). Penulis menyatakan ada kendala pada jumlah pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan selalu melebihi standar yang ada.

Bahwa melalui kegiatan ini dapat penulis simpulkan pelaksanaan program 5R yang dilaksanakan di PT. XYZ. Berdasarkan hasil tanggapan responden berarti tingkat program 5R yang paling tinggi adalah karyawan selalu membersihkan tempat produksi sebelum dan setelah melakukan pekerjaan. Yang menyatakan sangat setuju berjumlah 51 responden (86%). Bahwa berdasarkan hasil tanggapan responden tentang produktivitas kerja karyawan di PT. XYZ yang paling tinggi adalah karyawan selalu.

Meningkatkan kualitas pekerjaan saat bekerja. Yang menyatakan sangat setuju berjumlah 34 responden (58%) sehingga untuk meningkatkan produktivitas karyawan perlu dilaksanakan program 5R yang lebih baik agar para karyawan bisa meningkatkan produktivitas kerja mereka.

Meskipun pengaruh program 5R terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. XYZ menunjukkan kriteria kuat/baik, namun dengan kerendahan hati penulis ingin memberikan saran yang mungkin berguna sebagai bahan masukan bagi perusahaan diantaranya:

Disarankan pelaksanaan program 5R agar lebih ditingkatkan dan semua unsur manajemen turut serta dilibatkan agar dapat menunjang produktivitas kerja karyawan.

Bahwa agar produktivitas kerja karyawan dapat maksimal maka perlu diadakan upaya-upaya dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan seperti pemberian motivasi, kompensasi, kesejahteraan, jaminan sosial tenaga kerja dan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja.

Perlu diberikan pelatihan program 5R kepada seluruh karyawan agar program tersebut dapat dilaksanakan dengan baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. XYZ.

Perlu dilakukan program pengembangan *Reward and Punishment* agar setiap karyawan memiliki tanggung jawab dan target yang sama dalam penerapannya.

Daftar Pustaka

Astuti Dwi Ari dkk. (2010). "Analisis Pengaruh Penerapan Konsep 5”S” (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke) Dalam Upaya Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Pada Karyawan CV. Mubarakfood Cipta Delicia Kudus”.

- Handoko T . Hani. (2012). *“Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia.”* Yogyakarta: BPFE- Yogyakarta.
- Hegdel, H. G., Mahesh, N. S., & Doss Khisan. (2009). “Overall Equipment Effectiveness Improvement by TPM and 5S Techniques in a CNC Machines Shop”. *Journal of Engineering and Manufacturing Manajement*. 9”(8), 25-32.
- Hirano Hiroyuki. (2010). *“Penerapan 5S Di Tempat Kerja, Pendekatan Langkah-Langkah Praktis”*. Jakarta: PHP.
- Kartika, Hayu. (2011). *“Analisa Pengaruh Sikap Kerja 5S dan Faktor Penghambat Penerapan 5S terhadap efektivitas Kerja Departemen Produksi di Perusahaan Sepatu”*. Jakarta : UMB.
- Khedkar, S B dkk. (2012). “Study of Implementing 5S Techniques in Plastic Moulding”. *International Journal of Modern Engineering Research (IJMER)*. 12 (2), 3653-3656.
- Khamis,N dkk. (2009). “Development of 5S Practice Checklist for Manufacturing Industry”. *Journal of Proceedings of the world Congress on Engineering* 9 (1), 978-988.
- Michalska, D. Scewieczek. (2007). “The 5S methodology as a tool for improving the organitation. *Jurnal of Achievements in Materials and Manufacturing Engineering”*.
- Notoatmodjo Soekidjo. (2009). *“Pengembangan Sumber Daya Manusia”*. Jakarta, Rineka Cipta.
- Osada Takashi. (2014). *“Sikap Kerja 5S Seri Manajemen No. 160”*. Jakarta: PPM.
- Rohman Saepul dkk. (2014). *“Evaluasi Penerapan Metode 5R Dalam Peningkatan Produktivitas Pembuatan Radiator Body Protector”*. (2) 2338-5081.
- Sandika Okye Dian dkk. (2012). *“Implementasi Budaya 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin) di Unit Machinery and Tool (UMT) PT. Mega Andalan Kalasan”*.
- Sedarmayanti. (2009). *“Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja”*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2011). *“Tata Kerja dan Produktivitas Kerja”*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian Sondang P. (2009). *“Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja”*. Jakarta, Rineka Cipta.
- Simanjuntak Risma A dkk. (2008). *“Usulan Perbaikan Metode Kerja Berdasarkan Micromotion Study dan Penerapan Metode 5S untuk meningkatkan Produktifitas”*.(1) 191- 203.
- Subagyo. (2010). *“Metode Penelitian dan Penulisan”*. Jakarta: CV Fajar.
- Sugiyono. (2015). *“Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D”*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sunyoto Danang. (2012). *“Teori, Kuesioner, Dan analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)”*. Yogyakarta: CAPS.
- Tanto Dwi, dkk. (2012). *“Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Pekerja pada Pengerjaan Atap Baja Ringan di Perumahan Green Hills Malang”*. (1) 1978-565.