

## PENERAPAN SIKAP KERJA SEIRI, SEITON, SEISO, SEIKETSU, SHITSUKE (5S) MELALUI PELATIHAN GEMBA KAIZEN

**Ardiansyah Jasman**

Universitas Airlangga Surabaya, Jawa Timur, Indonesia

Email : ardiansyahjasman@gmail.com

---

### INFO ARTIKEL ABSTRAK

Diterima  
11 November 2021  
Direvisi  
3 Desember 2021  
Disetujui  
20 Desember 2021

#### Kata Kunci:

Penerapan 5S,  
budaya kerja,  
pelatihan Gemba  
Kaizen.

Penerapan budaya kerja merupakan salah satu indikator keberhasilan dan kesuksesan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Gemba kaizen merupakan budaya kerja masyarakat Jepang yang digunakan untuk melakukan perbaikan dan peningkatan secara terus menerus atau berkesinambungan di sebuah tempat kerja (Fitri, 2016) Tujuan penelitian ini untuk mengetahui perbedaan sikap kerja (5S) sebelum dan sesudah diberikan pelatihan Gemba Kaizen. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan eksperimen disimpulkan bahwa terdapat perbedaan sikap kerja 5S pada subjek antara sebelum (pretest) dan setelah (posttest) diberikan pelatihan Gemba Kaizen. Hal ini dilihat berdasarkan hasil signifikansi menunjukkan p-value sebesar 0,002, dimana jika p-value kurang dari 0,05 maka hipotesis dinyatakan diterima. Artinya dengan memberikan Pelatihan Gemba Kaizen penerapan sikap kerja 5S dapat terbentuk atau tampak pada subjek tertentu.

#### ABSTRACT

*The application of work is one of the indicators of success and success of a company in achieving its goals. Gemba kaizen is a Japanese working culture that is used to make continuous or continuous improvements and improvements in a workplace (Fitri, 2016) The purpose of this study is to find out the difference in work attitudes (5S) before and after being given Gemba Kaizen training. This study is a quantitative study with an experimental approach concluded that there is a difference in 5S work attitudes in subjects between before (pretest) and after (posttest) given Gemba Kaizen training. This is seen based on the results of significance showing a p-value of 0.002, where if the p-value is less than 0.05 then the hypothesis is declared acceptable. This means that by providing Gemba Kaizen Training the application of 5S work attitudes can be formed or appeared on a particular subject.*

#### Keyword:

Implementation of  
5S, work culture,  
Gemba Kaizen  
training.

---

### Pendahuluan

Penerapan budaya kerja merupakan salah satu indikator keberhasilan dan kesuksesan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Budaya kerja yang kuat mencerminkan perilaku organisasi sebagaimana disimpulkan oleh (Umam, 2018) bahwa perilaku organisasi memberikan arah dan petunjuk bagi pencapaian tujuan organisasi yang lebih baik. Kuatnya penerapan

budaya kerja dapat membantu perusahaan bertahan lebih lama dalam menghadapi tantangan dan persaingan bisnis, sebab budaya kerja mencerminkan identitas perusahaan yang mempengaruhi citra, image dan kepercayaan perusahaan terhadap pihak eksternal dalam mengembangkan bisnis (*investor, costumer, supplier*).

Menurut Sylvina Savitri dalam (Adjat Daradjat, 2018) perusahaan yang sukses

---

#### How to cite:

Jasman, Ardiansyah (2021) Penerapan Sikap Kerja Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke (5s) Melalui Pelatihan Gemba Kaizen, *Jurnal Syntax Transformation*, 2(12).

<https://doi.org/10.46799/jst.v2i12.467>

#### E-ISSN:

2721-2769

#### Published by:

Ridwan Institute

adalah perusahaan yang memiliki budaya kerja yang kuat. Budaya kuat berarti nilai-nilai inti perusahaan betul-betul menjadi ideologi yang dipatuhi dan dijalankan dalam kehidupan sehari-hari di tempat kerja. Comparably mencatat terdapat 50 perusahaan di dunia yang memiliki budaya kerja terbaik sepanjang tahun 2018. Salah satunya adalah Google yang menerapkan budaya kerja santai tapi produktif dengan tidak memaksakan diri pekerjanya melainkan lebih diarahkan untuk menikmati hidup sambil bekerja. Meskipun demikian, sukses dan berhasilnya perusahaan tidak serta merta harus meniru budaya kerja yang diterapkan di Google. Setiap perusahaan memiliki karakteristik budaya kerja yang berbeda-beda, sebab terciptanya budaya kerja tidak terlepas dari penerapan budaya organisasi (*corporate culture*) itu sendiri.

Gemba kaizen merupakan budaya kerja masyarakat Jepang yang digunakan untuk melakukan perbaikan dan peningkatan secara terus menerus atau berkesinambungan di sebuah tempat kerja (Fitri et al., 2020). Gemba berarti tempat yang sebenarnya (*real place*) atau dalam arti sempit berarti tempat dimana suatu produk dibuat (Imai, 1986), sedangkan Kaizen terdiri dari dua kata dalam Bahasa Jepang “Kai” artinya perubahan dan “Zen” artinya baik. Masaaki Imai dalam (Imai, 1986) menjelaskan bahwa orang Jepang menggunakan istilah gemba di dalam percakapan sehari-hari untuk menyatakan

tempat terjadinya sesuatu kejadian atau dengan kata lain semua tempat orang bekerja adalah gemba, sedangkan kaizen adalah perbaikan yang dilakukan terus menerus (*continuous improvement*) yang meliputi semua orang, termasuk manajer maupun pekerja (Imai, 2012).

(Imai, 2012) menyebutkan tiga aturan dasar penerapan gemba kaizen yaitu penataan (5S), penghapusan pemborosan (muda) dan standarisasi. Penataan (5S) merupakan unsur esensial bagi manajemen yang baik. Melalui 5S, pekerja mempelajari dan mempraktekkan disiplin diri. Pekerja tanpa disiplin diri tidak mungkin menghasilkan produk atau jasa layanan yang berkualitas bagi konsumen. Osada (2017) menyebut 5S sebagai sebuah sikap kerja yang terdiri dari Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu dan Shitsuke. Di Indonesia dikenal dengan istilah 5R yaitu Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin. Versi bahasa Inggris menjadi *Sort, Stabilize, Shine, Standardize, Sustain* dan ditambahkan dengan *Safety* atau dalam bahasa Indonesia menjadi Sisih, Susun, Sapu, Standar, Sinambung dan Selamat sehingga implementasinya menjadi 6S.

Toyota Ways dalam (Rahman, 2018) menjelaskan secara singkat terkait sikap kerja 5S yang ditunjukkan dalam tabel di bawah ini

**Tabel 1**  
**Penjelasan Terkait Sikap Kerja 5S**

Sikap Kerja 5S	Penjelasan
Seiri	Kegiatan menyingkirkan barang-barang yang tidak diperlukan sehingga segala barang yang ada di lokasi kerja hanya barang yang benar-benar dibutuhkan dalam aktivitas kerja.
Seiton	Kegiatan meletakkan segala sesuatu harus sesuai posisi yang ditetapkan sehingga siap digunakan pada saat diperlukan.
Seiso	Kegiatan membersihkan peralatan dan daerah kerja sehingga segala peralatan kerja tetap terjaga dalam kondisi yang baik.
Seiketsu	Kegiatan menjaga kebersihan pribadi sekaligus mematuhi ketiga tahap sebelumnya.
Shitsuke	Kegiatan pemeliharaan kedisiplinan pribadi masing-masing pekerja dalam menjalankan seluruh tahap 5S.

Sumber : Toyota Ways dalam (Rahman, 2018)

PT. Duta Pangan Nusantara adalah perusahaan industri manufaktur yang merupakan gemba dalam praktek kaizen. Perusahaan ini bergerak di bidang pembuatan makanan ringan ekstrudat yang beralamat di Jalan Semeru II No 15 Bambe, Driyorejo Kabupaten Gresik, Jawa Timur. Jumlah pekerja kurang lebih 150 orang yang secara struktur organisasi terbagi dalam delapan bagian, yaitu kantor, satpam, produksi, packing, gudang, bengkel, R&D, dan Quality Control.

Hasil observasi pada tanggal 18-28 Februari 2020 menunjukkan bahwa dari 8

(delapan) area kerja di PT. Duta Pangan Nusantara, bengkel menjadi area yang signifikan terlihat tidak menerapkan prinsip gemba kaizen khususnya terkait penataan (5S) atau sikap kerja 5S. Pada saat dilakukan observasi seluruh area sedang melaksanakan aktivitas kerja normal sekitar pukul 09.00-11.30. Metode observasi yang digunakan adalah field setting, yaitu observasi dilapangan atau di tempat yang sesungguhnya dengan jenis observasi time sampling, yaitu mengamati dan mencatat apa saja yang dilakukan individu dalam waktu tertentu (Wardhani & Harjito, 2020).

**Tabel 2**  
**Penerapan Sikap Kerja 5S Di PT. Duta Pangan Nusantara**

	Seiri-Pemilahan					Seiton-Penataan					Seiso-Pembersihan					Seiketsu-Pemantapan					Shitsuke-Pembiasaan				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
A1				x					x					x					x					x	
A2				x					x					x					x					x	
A3	x						x					x					x					x			
A4		x						x					x					x					x		
A5		x					x					x					x					x			
A6				x					x					x					x					x	
A7			x					x					x					x					x		
A8			x				x					x					x					x			

Ket : A1= Area Produksi, A2= Area Pengemasan, A3= Area Bengkel, A4= Kantor Utama, A5= Pos Keamanan, A6=Gudang, A7= Laboratorium/QC, A8 = Formula/R&D.

Sumber : Hasil Observasi Area Kerja

Di area bengkel banyak barang rongsokan yang ditumpuk begitu saja dan tidak dibuang atau disingkirkan. Peralatan kerja tergeletak berantakan, tidak tertata rapi karena peralatan yang selesai digunakan tidak dikembalikan di tempatnya semula sehingga ruangan kerja terkesan sesak dan sempit. Selain itu, kondisinya kotor karena tidak adanya jadwal dan aktifitas pembersihan yang dilakukan oleh para teknisi.

Kondisi area kerja di bengkel sangat tidak efisien, potensi terjadi pemborosan

waktu dan tenaga, mengganggu kenyamanan bahkan dapat memicu terjadinya kecelakaan kerja. Bahkan hasil wawancara tertulis (*written interview*) yang dilakukan kepada para teknisi mengakui bahwa di area bengkel sering mengalami kehilangan peralatan dan terkadang sulitnya menemukan peralatan-peralatan yang segera dibutuhkan sehingga hal tersebut menghambat penyelesaian pekerjaannya.

Beberapa hasil penelitian menyimpulkan bahwa masalah-masalah

yang terjadi di area bengkel dapat diretas dan dipecahkan dengan menerapkan

sikap kerja 5S. Seperti yang digambarkan pada tabel di bawah ini :

**Tabel 3**  
**Hasil-hasil Penelitian Terkait Penerapan Sikap Kerja 5S.**

No	Penelitian	Hasil Penelitian
1	Konsep Kaizen Untuk Meningkatkan Kualitas Secara Terus Menerus Pada Industri Sarung Tangan Kesehatan (Puspita, 2014)	Dengan analisa 5-S ( <i>Seiri-Seiton-Seiso-Seiketsu-Shitsuke</i> ) dapat dilakukan perbaikan tempat kerja dan kondisi kerja.
2	Strategi Peningkatan Daya Saing Usaha Kecil dan Menengah (UKM) Berbasis Kaizen (Meliala et al., 2016)	Konsep Kaizen (Gerakan 5S) digunakan untuk memperbaiki kondisi di tempat kerja.
3	Penerapan Kaizen Dalam Meningkatkan Efisiensi dan Kualitas Produk Pada Bagian Banbury PT. Bridgestone Tire Indonesia (Fatkhurrohman & Subawa, 2016).	Konsep gerakan 5S digunakan untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas produk.
4	Analisa Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Bagian Produksi Dengan 5S Dalam Konsep Kaizen Sebagai Upaya Pencegahan Kecelakaan Kerja Di PT.XYZ (Ginting et al., 2014)	Berdasarkan penelitian sebelumnya Program 5S dapat mencegah kecelakaan kerja, namun dalam penerapannya di PT. XYZ para pekerja tidak konsisten menerapkan sebagaimana mestinya.
5	Implementasi Konsep Budaya 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat dan Rajin) Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Perusahaan Dari Sisi Non Keuangan (Nusannas, 2016)	Kaizen 5R dapat dilakukan seiring dengan peningkatan kedisiplinan lingkungan sekitar tempat pekerjaan.

Merujuk kepada hasil-hasil penelitian tersebut, penulis berpendapat kondisi yang terjadi di PT. Duta Pangan Nusantara disebabkan karena para teknisi tidak memiliki pengetahuan, keterampilan

dan sikap terkait *gempa kaizen* dalam hal penataan (5S). Pendapat ini didukung dari hasil kuisioner yang disebar kepada para teknisi di area bengkel.

**Tabel 4**  
**Pengetahuan, Keterampilan & Sikap Subjek Terkait 5S.**

No	Indikator	Hasil Survei		Jumlah Responden
		Ya	Tidak	
1	Apakah pernah mendengar atau membaca istilah Gempa Kaizen?	-	x	12 Orang
2	Apakah pernah mendengar atau membaca istilah Sikap Kerja 5S?	-	x	12 Orang
3	Apakah pernah mendapat pelatihan Gempa Kaizen?	-	x	12 Orang
4	Apakah tahu bagaimana menerapkan sikap kerja 5S?	-	x	12 Orang
5	Apakah sudah pernah menerapkan Sikap Kerja 5S?	-	x	12 Orang

Sumber : Hasil Survei Pada Subjek

Akibat pengetahuan yang tidak dimiliki oleh para subjek menjadikan penerapan sikap kerja 5S tidak terlihat di area bengkel. Oleh karena itu, penulis berkeyakinan dengan diberikannya intervensi berupa pelatihan terkait *gemba kaizen* para teknisi di bengkel PT. Duta Pangan Nusantara dapat memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam menerapkan 5S sehingga diharapkan mampu bekerja lebih efektif, efisien, nyaman dan aman.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, penulis tertarik dan begitu antusias mengadakan penelitian dengan judul “Penerapan Sikap Kerja *Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke* (5S) melalui Pelatihan Gemba Kaizen”

### Metode Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan eksperimen. (Sugiyono, 2017) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif memiliki banyak penamaan atau penyebutan.

Teknik pengumpulan data Skala psikologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala sikap kerja 5S yang akan digunakan sebagai alat ukur pretest dan posttest.

Teknik pengumpulan data dimana pewawancara dalam mengumpulkan data mengajukan suatu pertanyaan kepada yang diwawancarai (Unaradjan, 2019). (Gunawan, 2016) menerangkan bahwa wawancara adalah kegiatan tanya jawab lisan antara dua orang atau lebih secara langsung. Observasi yang dilakukan dalam penelitian ini merupakan upaya untuk mendapatkan data awal terkait situasi dan kondisi di lokasi penelitian.

Analisis data merupakan kegiatan mengelompokkan data setelah seluruh responden atau sumber data lain terkumpul berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap

variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diujikan (Sugiyono, 2017).

Data skala sikap kerja 5S yang telah diperoleh dari pretest dan posttest kemudian dilakukan teknik analisa data statistik non parametrik dengan Uji Wilcoxon menggunakan Software SPSS 23.0 for Windows.

## Hasil Penelitian dan Pembahasan

### A. Hasil Penelitian

#### 1. Uji Validitas Instrumen penelitian

**Tabel 5**  
**Blue Print Komponen dalam Penyusunan Skala Sikap 5S**

	Penjelasan
<i>Seiri</i>	Kegiatan menyingkirkan barang-barang yang tidak diperlukan sehingga segala barang yang ada di lokasi kerja hanya barang yang benar-benar dibutuhkan dalam aktivitas kerja.
<i>Seiton</i>	Kegiatan meletakkan segala sesuatu harus sesuai posisi yang ditetapkan sehingga siap digunakan pada saat diperlukan.
<i>Seiso</i>	Kegiatan membersihkan peralatan dan daerah kerja sehingga segala peralatan kerja tetap terjaga dalam kondisi yang baik.
<i>Seiketsu</i>	Kegiatan menjaga kebersihan pribadi sekaligus mematuhi ketiga tahap sebelumnya.
<i>Shitsuke</i>	Kegiatan pemeliharaan kedisiplinan pribadi masing-masing pekerja dalam menjalankan seluruh tahap 5S.

Uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian dilakukan dengan cara menyusun item pernyataan berjumlah 40 item yang terdiri dari 20 item favourable dan 20 item unfavourable. Setiap komponen berjumlah 8

item yang terdiri dari 4 item favourable dan 4 masing 20 %.  
item unfavourable dan diberi bobot masing-

**Tabel 6**  
**Blue Print Distribusi Item Skala Sikap 5S**

NO	KOMPONEN	No. Item Favourable	No. Item Unfavourable	Jumlah Item	Bobot (%)
1	Sikap Kerja <i>Seiri</i> (Pemilahan)	2, 6, 20, 27	11, 17, 31, 35	8	20
2	Sikap Kerja <i>Seiton</i> (Penataan)	5, 13, 23, 34	10, 22, 37, 39	8	20
3	Sikap Kerja <i>Seiso</i> (Pembersihan)	1,16, 26, 36	9, 14, 24, 29	8	20
4	Sikap Kerja <i>Seiketsu</i> (Pemantapan)	3, 7, 32, 38	8, 18, 21, 25	8	20
5	Sikap Kerja <i>Shitsuke</i> (Pembiasaan)	4, 15, 30, 33	12, 19, 28, 40	8	20

Skala yang telah disusun disebar di beberapa perusahaan manufaktur sesuai dengan ciri dan karakteristik yang akan dijadikan lokasi penelitian. Dari 100 skala yang disebar hanya ada 46 skala yang diisi oleh responden secara menyeluruh. Data ini kemudian diolah menggunakan aplikasi SPSS untuk menguji validitas instrumen penelitian. Teknik pengujian yang digunakan adalah korelasi Bivariate Pearson (Produk Moment

Pearson), yaitu mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Jika  $r$  hitung  $\geq r$  tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

Hasil perhitungan menggunakan aplikasi SPSS menunjukkan dari 40 item terdapat 3 item yang gugur. Berikut tabel hasil uji validitas item-item variabel

**Tabel 7**  
**Uji Validasi**

Komponen	No. Item	$\frac{\text{Item}}{\text{F UF}}$	r hitung	r tabel	Ket.
	x.1		399	291	Valid
	x.2		274	291	Gugur
	x.3		388	291	Valid
	x.4		415	291	Valid
	x.5		620	291	Valid
	x.6		424	291	Valid
	x.7		542	291	Valid
	x.8		562	291	Valid
	x.9		538	291	Valid
	x.10		582	291	Valid
	x.11		645	291	Valid
	x.12		486	291	Valid
	x.13		214	291	Gugur
	x.14		417	291	Valid
	x.15		502	291	Valid

Komponen	No. Item	Item		r hitung	r tabel	Ket.
		F	UF			
	x.16			399	291	Valid
	x.17			782	291	Valid
	x.18			447	291	Valid
	x.19			543	291	Valid
	x.20			302	291	Valid
	x.21			474	291	Valid
	x.22			735	291	Valid
	x.23			435	291	Valid
	x.24			683	291	Valid
	x.25			604	291	Valid
	x.26			317	291	Valid
	x.27			430	291	Valid
	x.28			583	291	Valid
	x.29			667	291	Valid
	x.30			367	291	Valid
	x.31			495	291	Valid
	x.32			526	291	Valid
	x.33			598	291	Valid
	x.34			475	291	Valid
	x.35			377	291	Valid
	x.36			253	291	Gugur
	x.37			406	291	Valid
	x.38			610	291	Valid
	x.39			662	291	Valid
	x.40			682	291	Valid

Hasil pengujian validitas pada tabel di atas menjelaskan bahwa item nomor 2, 13 dan 36 dinyatakan gugur karena r hitung lebih kecil dari r tabel. (Sugiyono, 2013) menyatakan syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrumen valid adalah nilai indeks validitasnya positif dan besarnya 0,3 keatas. Oleh karena itu, semua pernyataan yang memiliki tingkat kolerasi dibawah 0,3 harus diperbaiki karena dianggap tidak valid.

Prestest dilakukan sebelum diberikan perlakuan kepada subjek berupa pelatihan Gemba Kaizen. Pretest yang diberikan berupa skala sikap 5S yang telah dinyatakan valid dan reliabel pada 12 orang subjek penelitian

Hasil pretest menunjukkan nilai rata-rata (mean) yaitu 57.50 dengan standar deviasi

sebesar 5.266, sedangkan hasil posttest memiliki nilai rata-rata (mean) yaitu 72.92 dengan standar deviasi yaitu 3.029.

**Tabel 8**  
**Analisis Deskriptif**  
**Descriptive Statistics**

	N	Mean	Std. Deviation	Min	Max
Pretest	12	57.50	5.266	51	70
Posttest	12	72.92	3.029	66	78

Dari data tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan setelah dilakukannya perlakuan dilihat dari nilai rata-rata yang ditunjukkan pada pretest dan posttest yang mengalami peningkatan.

Pengujian data dilakukan dengan cara uji Wilcoxon menggunakan bantuan software SPSS 23.0 for Windows. Adapun hasilnya sebagaimana dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 9**  
**Analisis Deskriptif**

Ranks		Mean	Sum Of
		N	Rank
POSTTEST - PRETEST	Negative Ranks	0 <sup>a</sup>	.00
	Positive Ranks	12 <sup>b</sup>	78.00
	Ties	0 <sup>c</sup>	
	Total	12	
A. POSTTEST < PRETEST			
B. POSTTEST > PRETEST			
C. POSTTEST = PRETEST			

Hipotesis diterima apabila T hitung Lebih Besar dari T Tabel. Sebaliknya Hipotesis dikatakan ditolak apabila T hitung lebih kecil atau sama dari T Tabel.

**Tabel 10**  
**Test Statistics<sup>a</sup>**

	Posttest - Pretest
Z	-3.061 <sup>b</sup>
Asymptotic Significance (2-Tailed)	.002
A. Wilcoxon Signed Ranks Test	
B. Based On Negative Ranks	

Hasil signifikansi menunjukkan p-value sebesar 0,002 (>0,05) maka dengan demikian hipotesis dinyatakan diterima. Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan sikap kerja 5S pada subjek antara sebelum (pretest) dan setelah (posttest) diberikan pelatihan Gemba Kaizen.

## B. Pembahasan

Menurut (Gaol & Jimmy, 2014) menjelaskan bahwa organisasi merupakan perkumpulan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama dan mempunyai ikatan untuk mencapai suatu tujuan bersama. PT. Duta Pangan Nusantara merupakan sebuah organisasi yang memiliki tujuan memperoleh profit dari kegiatan industri makanan ringan. Salah satu faktor yang

menentukan tercapainya tujuan organisasi yaitu dengan penerapan budaya kerja. Di Jepang terdapat budaya kerja yang dikenal dengan istilah “Gemba Kaizen” di dalamnya menerapkan prinsip 5S yaitu Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke.

Menurut (Imai, 2012) menjelaskan 3 (tiga) aturan dasar penerapan kaizen di tempat kerja, yaitu, penataan (5S), penghapusan muda (pemborosan), dan standardisasi. Sedangkan menurut Musman (2019) penerapan kaizen terdiri dari konsep 3M (Muda, Mura, Muri), Gerakan 5S (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke), Konsep PDCA dan Konsep 5W1H. Dari dua pendapat di atas, maka disimpulkan bahwa budaya kerja gemba kaizen mengandung unsur 5S. 5S menurut (Simu, 2017) merupakan sebuah sikap kerja yang telah dijabarkan dalam bukunya berjudul Sikap Kerja 5S: Seiri-Pemilihan, Seiton-Penataan, Seiso-Pembersihan, Seiketsu-Pemantapan, Shitsuke-Pembiasaan.

Hasil observasi di PT. Duta Pangan Nusantara sebelum dilakukannya penelitian menunjukkan area bengkel tidak menerapkan sikap kerja 5S sehingga menimbulkan sebuah masalah di area tersebut, seperti banyaknya barang rongsokan yang ditumpuk begitu saja dan tidak dibuang atau disingkirkan. Peralatan kerja tergeletak berantakan, tidak tertata rapi karena peralatan yang setelah digunakan tidak dikembalikan di tempatnya semula sehingga ruangan kerja terkesan sesak dan sempit. Selain itu, kondisinya kotor karena tidak adanya jadwal dan aktifitas pembersihan yang dilakukan oleh para teknisi. Apabila kondisi tersebut dibiarkan akan berpotensi terjadi pemborosan waktu dan tenaga (kerja tidak efektif dan efisien), mengganggu kenyamanan area kerja bahkan dapat memicu terjadinya kecelakaan kerja. Oleh karena itu, subjek dalam penelitian ini diberikan intervensi

berupa pelatihan gemba kaizen agar memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam menerapkan 5S

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada perbedaan sikap kerja (5S) sebelum dan setelah diberikan pelatihan Gemba Kaizen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan sikap kerja 5S setelah diberikan pelatihan gemba kaizen. Hal ini dilihat berdasarkan hasil signifikansi menunjukkan p-value sebesar 0,002, dimana jika p-value kurang dari 0,05 maka hipotesis dinyatakan diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan pelatihan gemba kaizen dapat digunakan untuk meningkatkan sikap kerja 5S. Penelitian ini sesuai dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang menerapkan konsep kaizen (gerakan 5S) dapat memperbaiki kondisi di tempat kerja.

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan pada Bab IV maka dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan sikap kerja 5S pada subjek antara sebelum (pretest) dan setelah (posttest) diberikan pelatihan Gemba Kaizen. Hal ini dilihat berdasarkan hasil signifikansi menunjukkan p-value sebesar 0,002, dimana jika p-value kurang dari 0,05 maka hipotesis dinyatakan diterima. Artinya dengan memberikan Pelatihan Gemba Kaizen penerapan sikap kerja 5S dapat terbentuk atau tampak pada subjek tertentu.

### Bibliografi

- Adjat Daradjat, A. (2018). Hubungan Industrial Pendekatan Komprehensif-Inter Disiplin Teori-Kebijakan-Praktik. Alfabeta Bandung.[Google Scholar](#)
- Fatkurrohman, A., & Subawa, S. (2016). Penerapan kaizen dalam meningkatkan efisiensi dan kualitas produk pada bagian banbury PT Bridgestone Tire Indonesia. *Jurnal Administrasi Kantor*, 4(1), 14–31.

### Google Scholar

- Fitri, D., Ratnasari, S. L., & Zulkifli, Z. (2020). Pengaruh Manajemen Perubahan, Kepemimpinan Transformasional, Struktur Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pkm Group Batam. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf*, 1(1), 314–320. [Google Scholar](#)
- Gaol, J. L., & Jimmy, L. (2014). A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia) Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia. [Google Scholar](#)
- Ginting, P., Matondang, R., & Buchari, B. (2014). Analisis Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Bagian Produksi dengan 5s dalam Konsep Kaizen sebagai Upaya Pencegahan Kecelakaan Kerja di Pt. xyz. *Jurnal Teknik Industri USU*, 3(5), 219537. [Google Scholar](#)
- Gunawan, I. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif. Retrieved June, 7, 2017. [Google Scholar](#)
- Imai, M. (1986). *Kaizen* (Vol. 201). Random House Business Division New York. [Google Scholar](#)
- Imai, M. (2012). *Gemba Kaizen: A Commonsense Approach to a Continuous Improvement Strategy* second edition. [Google Scholar](#)
- Meliala, A. S., Matondang, N., & Sari, R. M. (2016). Strategi peningkatan daya saing usaha kecil dan menengah (UKM) berbasis Kaizen. *Jurnal Optimasi Sistem Industri*, 13(2), 641–664. [Google Scholar](#)
- Nusannas, I. S. (2016). Implementasi Konsep Budaya 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat Dan Rajin) Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Perusahaan Dari Sisi Non Keuangan. *Eqien: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 93–106. [Google Scholar](#)

- Puspita, R. (2014). Konsep Kaizen Untuk Meningkatkan Kualitas Secara Terus Menerus Pada Industri Sarung Tangan Kesehatan. *Industrial Engineering Journal*, 3(1). [Google Scholar](#)
- Rahman, R. A. (2018). Identifikasi Faktor Kritis dalam Perancangan Model Integrasi Product Service System Pada Bisnis Rental Mobil. Institut Teknologi Sepuluh Nopember. [Google Scholar](#)
- Simu, C. (2017). Rancangan 5S Pada Ruang Service dan Gudang Zcomp Di Surabaya. *CALYPTRA*, 6(1), 1151–1158. [Google Scholar](#)
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet. In Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet. [Google Scholar](#)
- Sugiyono, D. (2013). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D. [Google Scholar](#)
- Umam, A. C. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Kspps Yaummi Maziyah Assa'adah Pati. Iain Kudus. [Google Scholar](#)
- Unaradjan, D. D. (2019). Metode penelitian kuantitatif. Penerbit Unika Atma Jaya Jakarta. [Google Scholar](#)
- Wardhani, T. E., & Harjito, A. (2020). Peran Assesment Dalam Promosi Jabatan Karyawan Pada Perusahaan Pt. Sempana Pratama. *Jurnal Mitra Manajemen*, 11(2) [Google Scholar](#).

---

**Copyright holder :**

Ardiyansyah Jasman (2021).

**First publication right :**

Jurnal Syntax Transformation

**This article is licensed under:**

