

6**PERBAIKAN LINGKUNGAN KERJA MELALUI PENERAPAN 5R
PENGARUHNYA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT IMP****Isroni, Dedi Supriadi****Universitas Bina Sarana Informatika****(Naskah diterima: 1 Januari 2020, disetujui: 1 Februari 2020)****Abstract**

The results of the study found that the application of the 5R method (concise, neat, clean, caring and diligent) was gradually carried out by involving all employees. The number of company employees is 25 people, 22 men (88%) and 3 women (12%) participate in the 5R implementation program. To find out how the influence of the improvement of the work environment on employee work motivation the authors distribute questionnaires to company employees. The statements in the questionnaire have been tested for validity and reliability. From the results of the validity test 15 statements of work environment improvement and 15 statements of work motivation proved to be valid and feasible as instruments in this study. The results of the analysis of the reliability coefficient for the work environment variable is the value of $r = 0.87$ which means that the instrument of the work environment variable has high reliability. The coefficient of reliability for work motivation value of $r = 0.89$ which means the instrument reliability of the work motivation variable is high. The results of the correlation analysis of the improvement of the work environment with employee work motivation with Pearson product moment formula obtained the number r (correlation coefficient) of 0.72, which means the improvement of the work environment affects the work motivation of employees at PT IMP.

Keywords: 5R, Work Environment, Motivation

Abstrak

Hasil penelitian ditemukan penerapan metode 5R (ringkas, rapi, resik, rawat dan rajin) secara bertahap telah dilakukan dengan melibatkan seluruh karyawan. Jumlah karyawan perusahaan sebanyak 25 orang, laki-laki 22 orang (88%) dan perempuan 3 orang (12%) berpartisipasi dalam program penerapan 5R. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh perbaikan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan penulis menyebarkan kuesioner kepada karyawan perusahaan. Pernyataan-pernyataan dalam kuesioner telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Dari hasil uji validitas 15 pernyataan perbaikan lingkungan kerja dan 15 pernyataan motivasi kerja terbukti valid dan layak sebagai instrumen pada penelitian ini. Hasil analisa koefisien reliabilitas untuk variabel lingkungan kerja adalah nilai $r = 0.87$ yang berarti bahwa instrumen variabel lingkungan kerja memiliki reliabilitas tinggi. Koefisien reliabilitas untuk motivasi kerja nilai $r = 0.89$ yang artinya reliabilitas instrumen variabel motivasi kerja adalah tinggi. Hasil analisa korelasi perbaikan lingkungan kerja dengan motivasi kerja karyawan dengan formula product moment pearson diperoleh angka r (koefisien korelasi) sebesar 0.72, yang berarti perbaikan lingkungan kerja mempengaruhi motivasi kerja karyawan di PT IMP.

Kata kunci: 5R, Lingkungan Kerja, Motivasi

I. PENDAHULUAN

Setiap organisasi memerlukan karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi. Dengan motivasi kerja yang tinggi maka karyawan akan melaksanakan pekerjaan dengan semangat dan dedikasi tinggi. Semangat kerja dan dedikasi yang tinggi berdampak pada produktifitas dan hasil kerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan aspek penting dalam setiap organisasi, dengan lingkungan kerja yang mendukung dapat menciptakan semangat karyawan untuk bekerja lebih baik. Lingkungan kerja meliputi segala sesuatu disekitar karyawan seperti kondisi ruang kerja, sarana kesehatan, keselamatan kerja, perlengkapan dan peralatan kerja. Lingkungan yang kondusif akan menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga semangat kerja karyawan akan terjaga. Sarana keselamatan dan kesehatan kerja yang baik akan menjadikan karyawan tenang dan nyaman dalam bekerja. Sedangkan peralatan dan perlengkapan kerja akan memudahkan karyawan dalam menyelesaikan tugas sehingga menumbuhkan rasa percaya diri yang berdampak pada motivasi kerja. Semangat kerja, ketenangan, kenyamanan dan rasa percaya diri kuat adalah aspek penting dalam motivasi karyawan.

Dalam dunia industri di Indonesia terdapat istilah 5R yang merupakan kepanjangan dari ringkas, rapi, resik, resik dan rajin. 5R merupakan salah satu konsep/metode dalam melakukan perbaikan lingkungan kerja. Metode 5S diambil dari konsep 5S (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu dan Shitsuke) yang dikembangkan pada industri di Jepang. 5R merupakan budaya tentang bagaimana seorang karyawan memperlakukan tempat kerja atau lingkungan kerjanya secara baik. Lingkungan kerja yang tertata ringkas, tampak rapi, bersih dan tertib akan menciptakan kemudahan kerja mendorong motivasi kerja karyawan. Dorongan motivasi yang tinggi akan memudahkan perusahaan mencapai sasaran pokok dalam industri yaitu efisiensi produktifitas, kualitas dan keselamatan kerja.

Peningkatan motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, secara internal atau pribadi motivasi karyawan muncul karena keinginan berprestasi, rasa tanggungjawab dan keinginan pengakuan. Sedangkan secara eksternal motivasi karyawan terdorong oleh berbagai hal misalkan karena upah dan kesejahteraan yang diterima, posisi yang nyaman dan terhormat, lingkungan kerja yang mendukung dan hubungan kerja yang baik. Dalam tulisan ini penulis melakukan sebuah penelitian

mengenai program perbaikan lingkungan kerja melalui penerapan metode 5R pengaruhnya terhadap motivasi kerja karyawan PT Indo-metal Makmur Perkasa. Penekanan penelitian adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh perbaikan kerja yang dilakukan terhadap motivasi kerja karyawan.

II. KAJIAN TEORI

A. Pengertian Lingkungan Kerja

Alex S. Nitisemito (1982:109) menyebutkan “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan”. Menurut Barry Cushway (2002:201) salah satu kewajiban pimpinan dalam organisasi adalah menyediakan lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Sedangkan Sarwoto (1977:55) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang dapat meningkatkan efisiensi kerja, bahwa lingkungan kerja yang baik memiliki tata ruang kerja yang tepat, cahaya dalam ruangan yang memadai, suhu dan kelembaban udara yang tepat dan suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja. Sedangkan Milton dalam Suhardi sigit (2003:120) menyebutkan tentang dimensi kepuasan kerja, salah satunya adalah lingkungan kerja yang terdiri atas jam kerja, istirahat, peralatan,

temperatur, ventilasi, kelembaban, lokasi dan layout fisik.

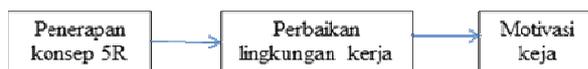
B. Konsep Dasar 5R

Menurut Kristianto Jahja (2000:4) 5R terdiri atas pengertian tempat kerja yang ringkas, rapi, resik, rawat dan rajin. Penerapan konsep 5R merupakan landasan kokoh dalam industri. Ringkas dalam konsep ini adalah tempat kerja yang terbebas dari benda yang tak di perlukan dalam bekerja. Aktifitas ringkas adalah menyingkirkan barang-barang yang tidak diperlukan dari tempat kerja. Berikutnya Rapi, prinsip dari konsep rapi adalah setiap barang yang berada di tempat kerja mempunyai tempat yang pasti. Prinsip selanjutnya resik yaitu membersihkan segala sesuatu yang ada di tempat kerja, jangan tinggalkan kotoran ditempat kerja. Rawat dalam konsep ini adalah semua orang memperoleh informasi yang dibutuhkan di tempat kerja. Pada prinsipnya rawat mengusahakan agar tempat kerja yang sudah menjadi baik dapat selalu terpelihara. Berikut nya adalah rajin, berarti pengembangan kebiasaan positif di tempat kerja, prinsip rajin adalah lakukan apa yang harus dilakukan dan jangan melakukan apa yang tidak boleh dilakukan.

C. Konsep Motivasi

Siagian (1995 : 135) menyebutkan motivasi adalah daya pendorong yang menjadikan seseorang rela untuk mengerahkan kemampuan dengan keahlian dan ketrampilann dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Stephen P Robbins (2003:208) motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.

D. Kerangka Teoritis



Gambar 1. Kerangka teoritis

III. METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian adalah PT Indometal Makmur Perkasa (IMP), perusahaan yang bergerak dibidang metal Alumunium. Data penelitian di kumpulkan melalui wawancara, pengumpulan data dokumentasi dan penyebaran kuesioner ke karyawan. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT IMP. Untuk memecahkan masalah dalam penelitian metode yang di gunakan untuk menganalisa data adalah metode deskriptif dan regresi linear.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan hasil bahwa total karyawan perusahaan sebanyak 25 orang, dari total karyawan yang ada secara keseluruhan menjadi sample dan

responden yang diberikan kuesioner penelitian. Berikutnya berdasarkan observasi diperoleh data bahwa proses kerja dalam perusahaan meliputi proses sortir, persiapan proses produksi, proses produksi Crusible, proses Furnace besar, proses cetak, quality control, packing dan pengiriman.

1. Deskripsi penerapan 5R

Penerapan program 5R pada PT IMP secara bertahap digambarkan dalam tabel berikut Tabel 1. Tahapan perbaikan lingkungan PT IMP dengan metode 5R

No	Item	Tahapan Kegiatan
1	Ringkas	a. Identifikasi b. Pemilahan c. Menyimpan barang digunakan d. Menyingkirkan barang tidak digunakan
2	Rapi	1. Siapkan dan benahi tempat penyimpanan 2. Identifikasi rak penyimpanan 3. Pemberian Tanda/petunjuk
3	Resik	1. Membuat jadwal pembersihan 2. Melakukan pembersihan 3. Memastikan lokasi bersih 4. Cek list pemeriksaan
4	Rawat	1. Menjaga kondisi ringkas, rapi dan resik 2. Melakukan pemeriksaan secara rutin
5	Rajin	a. Buat Pengendalian Visual b. Pemasangan slogan dan tanda peringatan c. Terima kritikdan saran d. Menjaga hubungan baik

2. Deskripsi Variabel

Gambaran umum mengenai responden penelitian adalah :

Tabel 2. Jumlah Responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
1	Laki-laki	22	88.0
2	Perempuan	3	12.0
	Total	25	100

Sumber : data primer

Mayoritas karyawan diperusahaan adalah laki-laki yaitu 22 orang (88%).

Tabel. 3 Jumlah Responden berdasarkan masa kerja

No	Masa Kerja (tahun)	Jumlah	Prosentase
1	1-3	10	40.0
2	4-6	6	24.0
3	7-9	3	12.0
4	10-12	3	12.0
5	13-15	2	8.0
6	>16	1	4.0
	Total	25	100

Sumber : Data primer

Masa kerja karyawan paling besar adalah (1-3 tahun yaitu sebanyak 10 Orang (40%).

Tabel 4. Jumlah Responden berdasarkan tingkat pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Prosentase
1	SMP	3	12.0
2	SMA	20	80.0
3	Diploma/Sarjana	2	8.0
	Total	25	100

Sumber : Data Primer

Rata-rata Pendidikan karyawan adalah tingkat SMA yaitu sebanyak 20 Orang (80%)

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian menggunakan kuesioner yang berisi pernyataan-pernyataan tentang lingkungan kerja dan pernyataan-pernyataan tentang motivasi kerja. Sebelum disebarikan pada responden/karyawan, dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap pernyataan-pernyataan tersebut. Hal ini bertujuan untuk mengetahui bahwa instrumen yang digunakan adalah valid dan reliabel.

Validitas intrumen penelitian dilakukan dengan uji korelasi product momen pearson. Menurut Sugiono (2003 :124) nilai korelasi antara skor responden dengan skor total tesponden lebih besar dari 0.3 maka intrumen dinyatakan valid, apabila kurang dari 0.3 dinyatakan tidak valid.

Tabel 5 Hasil Perhitungan Uji Validitas variabel Lingkungan Kerja

No Pertanyaan	Nilai r	Kesimpulan
1	0.7049	Valid
2	0.7049	Valid
3	0.6533	Valid
4	0.5563	Valid
5	0.4650	Valid
6	0.5564	Valid
7	0.7056	Valid
8	0.5254	Valid
9	0.7380	Valid
10	0.5359	Valid

11	0.6368	Valid
12	0.6777	Valid
13	0.7584	Valid
14	0.6977	Valid
15	0.6105	Valid

Sumber : Pengolahan Data Primer

Dari hasil uji validitas dapat disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan variabel lingkungan kerja secara keseluruhan nilai r lebih besar dari 0.3 berarti pernyataan nilai valid dan layak digunakan sebagai intrumen penelitian.

Tabel 6 Hasil Uji Validitas Pernyataan Motivasi Kerja

No Pertanyaan	Nilai r	Kesimpulan
1	0.737	Valid
2	0.549	Valid
3	0.805	Valid
4	0.705	Valid
5	0.618	Valid
6	0.755	Valid
7	0.796	Valid
8	0.590	Valid
9	0.693	valid
10	0.635	valid
11	0.693	valid
12	0.768	valid
13	0.756	valid
14	0.591	valid
15	0.432	valid

Sumber : Pengolahan data Primer

Dari tabel 6 digambarkan bahwa secara keseluruhan untuk pernyataan-pernyataan variabel motivasi kerja hasilnya menunjukkan

nilai r (koefisien korelasi) diatas 0.3 yang berarti instrumen valid dan layak.

Berikutnya adalah pengujian reliabilitas untuk pernyataan lingkungan kerja dan motivasi kerja. Perhitungan reliabilitas menggunakan rumus :

$$r_{11} = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^n s_i^2}{s_t^2} \right)$$

dengan:

r_{11} adalah koefisien reliabilitas

n adalah banyaknya butir soal.

s_i^2 adalah varians skor soal ke-i.

s_t^2 adalah varians skor total.

Hasil perhitungan dengan menggunakan Software MS Office Excel, di peroleh nilai r sebesar 0,87 untuk pernyataan lingkungan kerja. Sedangkan hasil perhitungan untuk pernyataan motivasi kerja diperoleh nilai r sebesar 0.89.

Menurut Guilford dalam Ruseffendi (2005:160) nilai r untuk kategori tinggi adalah 0.70-0.90 sedangkan diatas 0.09 termasuk sangat tinggi. Sehingga di simpulkan reliabilitas untuk instrumen lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki reliabilitas yang tinggi. Adapun skor dan jumlah responden adalah sebagai berikut :

Tabel 7 Total Skor dan Jumlah Responden untuk Pernyataan Lingkungan Kerja.

No	Skor Lingkungan Kerja	Jumlah Responden	Prosentase
1	46-50	1	4.0
2	51-55	2	8.0
3	56-60	8	32.0
4	61-65	3	12.0
5	66-70	5	20.0
6	71-75	6	24.0
	Total	25	100

Sumber :Data Primer

Jumlah responden tertinggi pada interval skor 56-60 yaitu sebanyak 8 (delapan), atau sebesar 32%. sedangkan jumlah responden terendah pada interval 46-50 dengan jumlah 1 (satu) responden yaitu sebesar 4 %.

Tabel 8. Total Skor dan Jumlah Responden untuk Pernyataan Motivasi Kerja.

No	Skor Motivasi Kerja	Jumlah Responden	Prosentase
1	46-50	1	4.0
2	51-55	2	8.0
3	56-60	6	24.0
4	61-65	7	28.0
5	66-70	4	16.0
6	71-75	5	20.0
	Total	25	100.0

Sumber : Data primer

Pada tabel 8 digambarkan jumlah responden tertinggi pada interval skor 61-65 yaitu sebanyak 7 responden (28%). Sedangkan jumlah responden terendah pada interval skor 46-50 sebanyak 1 responden (4%).

4. Analisa korelasi perbaikan lingkungan kerja dan motivasi kerja

Analisa korelasi perbaikan lingkungan dan motivasi kerja di hitung dengan menggunakan rumus korelasi *product moment pearson* :

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

Keterangan

rx_y: koefisien korelasi r pearson

n: jumlah sampel/observasi

x: variabel bebas/variabel pertama

y: variabel terikat/variabel kedua

Hasil perhitungan dengan menggunakan software MS Office Excel diperoleh nilai r sebesar 0.72.

Menurut Jonathan Sarwono (2006:150) korelasi pearson untuk menentukan hubungan antara dua variabel yang berskala interval. acuan hasil korelasi adalah apabila nilai r :

- < 0.20 : Hubungan dianggap tidak ada
- 0.20-0.40 : hubungan ada tapi lemah
- 0.40 - 0.70 : hubungan cukup.
- 0.70 - 0.90 : hubungan tinggi.
- 0.90 - 1.00 : hubungan sangat tinggi.

Berdasarkan hasil perhitungan nilai r = 0.72 dan acuan diatas maka perbaikan lingkungan kerja dengan menggunakan metode 5R

berpengaruh kuat dengan motivasi kerja karyawan.

V. KESIMPULAN

Penelitian perbaikan lingkungan kerja melalui penerapan metode 5R pengaruhnya terhadap motivasi kerja adalah untuk mengetahui bagaimana penerapan perbaikan lingkungan melalui metode 5R memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil penelitian terhadap PT IMP dapat disimpulkan bahwa :

1. Penerapan Metode 5R pada PT IMP dilakukan dengan tahapan sebagai berikut
Pertama, untuk prinsip Ringkas kegiatannya meliputi identifikasi barang yang digunakan dan tidak digunakan, pemilahan, menyimpan barang digunakan, menyingkirkan barang tidak di gunakan. Kedua untuk prinsip Rapi kegiatannya yaitu menyiapkan dan membenahi tempat atau lokasi penyimpanan barang, memberikan identifikasi terhadap rak dan tempat penyimpanan, memberikan tanda dan petunjuk pada lokasi penyimpanan. Ketiga prinsip resik kegiatannya adalah membuat jadwal pembersihan (berisi waktu pelaksanaan, petugas dan item yang dilakukan pembersihan), melaksanakan pembersihan, memastikan lokasi pembersihan (yang dilakukan pem-

bersihan telah terbebas dari debu atau kotoran), mengisi cek list pemeriksaan. Keempat prinsip rawat, kegiatannya adalah menjaga tahap sebelumnya (kondisi ringkas, rapi dan resik), kemudian melakukan pemeriksaan secara rutin. Kelima prinsip rajin dimana kegiatannya yaitu membuat pengendalian visual pada lokasi yang telah tertata pada tahapan sebelumnya, memasang slogan dan tanda peringatan pada lokasi yang di tentukan, bersedia untuk menerima kritik dan saran, selanjutnya menjaga hubungan baik antar karyawan.

2. Jumlah karyawan perusahaan sebanyak 25 orang, seluruh karyawan adalah populasi sekaligus sampel dalam penelitian ini dari sampel yang ada di temukan untuk jenis kelamin laki-laki 22 orang (88%) dan perempuan 3 orang (12%). Sebagian besar karyawan memiliki masa kerja 1-3 tahun, prosentasenya sebesar 40% (10 orang). Tingkat pendidikan karyawan bervariasi mulai dari jenjang SMP 3 orang, SMA / SMK 20 orang dan Diploma/Sarjana 2 orang.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh program perbaikan lingkungan kerja metode 5R terhadap motivasi kerja maka disebarakan kuesioner pada karyawan. Sebelum

kuesioner di sebar pada karyawan maka dilakukan uji validitas terhadap item-item pernyataan dalam kuesioner. Jumlah pernyataan untuk masing-masing variabel adalah 20 item. Hasil analisa menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas untuk variabel lingkungan kerja adalah $r=0.87$ yang berarti bahwa instrumen variabel lingkungan kerja memiliki reliabilitas tinggi. Koefisien reliabilitas untuk motivasi kerja sebesar $r=0.89$ yang artinya instrumen variabel motivasi kerja memiliki reliabilitas yang tinggi

4. Hasil perhitungan dengan formula product moment pearson diperoleh nilai koefisien korelasi $r=0.72$ Sehingga di simpulkan bahwa perbaikan lingkungan kerja dengan metode 5R berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Nitisemito, Alex S, 1982. Manajemen Personalia, Ghalia Indonesia Jakarta.
- Cushway, Barry. 2002. *Human Resource Management*, Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Jahja, Kristianto 2000. 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin), PQM Consultants Jakarta
- Robbins P Stephen, 2003. Perilaku Organisasi, Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta
- Ruseffendi, E T. 2005. Dasar-dasar Penelitian Pendidikan dan Bidang Non Eksakta lainnya, Tarsito Bandung
- Sarwono, Jonathan, 2006. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif, Graha Ilmu Yogyakarta
- Sarwoto. 1977. Dasar-Dasar Organisasi Manajemen, Ghalia Indonesia Jakarta.
- Siagian, P Sondang. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta
- Sigit, Suhardi 2003, Perilaku Organisasi, Pustaka Jaya Jakarta.
- Sugiono. 2003. Metodologi Penelitian Bisnis, CV. Alfa Beta Bandung.