

SKRIPSI



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

PENGARUH PENERAPAN KONSEP 5S (*SEIRI, SEITON, SEISO, SEIKETSU, SHITSUKE*) TERHADAP PENCIPTAAN LINGKUNGAN KERJA BERBASIS ERGONOMI DI LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA REPUBLIK INDONESIA

Disusun Oleh :
NAMA : Kefira Dela Nifili Gea
NPM : 2033061104
JURUSAN : Administrasi Publik
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN SUMBER DAYA
MANUSIA APARATUR

**PROGRAM SARJANA TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA**

JAKARTA, TAHUN 2022



PENGARUH PENERAPAN KONSEP 5S (*SEIRI, SEITON, SEISO, SEIKETSU, SHITSUKE*) TERHADAP PENCIPTAAN LINGKUNGAN KERJA BERBASIS ERGONOMI DI LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA REPUBLIK INDONESIA

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna memperoleh gelar sarjana terapan oleh

NAMA : Kefira Dela Nifili Gea
NPM : 2033061104
JURUSAN : Administrasi Publik
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN SUMBER DAYA
MANUSIA APARATUR

SKRIPSI

**PROGRAM SARJANA TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA**

JAKARTA, TAHUN 2022

POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA

LEMBAR PERSETUJUAN

NAMA : Kefira Dela Nifili Gea

NPM : 2033061104

PROGRAM STUDI : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Penerapan Konsep 5s (*Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke*) Terhadap Penciptaan Lingkungan Kerja Berbasis Ergonomi di Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan

Pada 10 Juni 2022

Pembimbing




Budi Fernando Tumanggor, S.S., M.B.A

LEMBAR PENGESAHAN


Diperiksa dan disahkan oleh Tim Penguji Ujian Skripsi Sarjana Terapan
Politeknik STIA LAN Jakarta di Jakarta pada 8 Juli 2022




Ketua merangkap anggota,


EDDY K. WIBOWO

Sekretaris merangkap anggota,


Porman Lumba Gaol

Anggota,


Budi F. Tumanggor

PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH TUGAS AKHIR

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Kefira Dela Nifili Gea
NPM : 2033061104
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Tugas Akhir yang telah saya buat dengan judul Pengaruh Penerapan Konsep 5s (*Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke*) Terhadap Penciptaan Lingkungan Kerja Berbasis Ergonomi di Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila di kemudian hari penulisan Tugas Akhir ini merupakan **hasil plagiat atau penjiplakan** terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia **menerima sanksi** berdasarkan peraturan Politeknik STIA LAN Jakarta dan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.

Jakarta, 10 Juni 2022 Penulis,



Kefira Dela Nifili Gea

KATA PENGANTAR

Segala puja dan puji penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan petunjuk-Nyalah penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul “Pengaruh Penerapan Konsep 5s (*Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke*) Terhadap Penciptaan Lingkungan Kerja Berbasis Ergonomi di Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia”. Karunia berupa kesehatan yang sekarang ini masih melekat pada diri penulis merupakan anugerah yang tidak ternilai harganya, dengan karunia ini akhirnya penulis dapat menyelesaikan apa yang menjadi tanggung jawab penulis.

Penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat yang ditetapkan guna meraih gelar kesarjanaan Diploma Empat (D/IV) Ilmu Administrasi pada Politeknik STIA LAN Jakarta. Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, baik langsung maupun tidak langsung. Untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan yang setinggi – tingginya serta terima kasih yang sedalam- dalamnya kepada pihak-pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi ini, khususnya kepada bapak Budi Fernando T, SS., MBA selaku pembimbing yang dengan penuh kesabaran dan kerelaan hati dalam memberikan bimbingan dan arahan dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Ucapan yang sebesar-besarnya tidak lupa saya sampaikan kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Nurliah Nurdin, MA selaku Direktur Politeknik STIA LAN
Jakarta,

2. Pak Octa Soehartono, S.E., M.P.A. selaku Subkoordinator Perencanaan dan Pembinaan Karir Unit SDM LAN RI sekaligus pembimbing instansi KKP penulis;
3. Bapak dan Ibu Dosen Politeknik STIA LAN Jakarta yang telah memberikan ilmunya serta bimbingan dan arahan selama penulis belajar di kampus Politeknik STIA LAN Jakarta;
4. Seluruh responden penelitian penulis di Lembaga Administrasi Negara RI yang telah memberikan bantuan berupa waktu, pemikiran dan saran dalam penyusunan skripsi ini.
5. Seluruh rekan mahasiswa Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur Politeknik STIA LAN Jakarta yang telah saling memberima motivasi dan membantu pelaksanaan perkuliahan.
6. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah membantu penulis selama penyusunan skripsi ini.

Rasa terima kasih yang tak terhingga dan penghargaan yang setinggi-tingginya juga penulis haturkan khusus kepada kedua orang tua yang sangat saya cintai ibunda tercinta Sri Desty Lestari, S.E dan ayahanda Harlis Gea, S.H, yang selalu memberikan dukungan dan doa yang tiada henti bagi keberhasilan penulis dari sejak awal memasuki perkuliahan hingga saat ini. Semoga kebaikan beliau semua mendapat imbalan yang sepadan dari Tuhan Yang Maha Esa. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi

semua pihak meskipun dalam skripsi ini masih banyak kekurangan. Terima kasih



Jakarta, Juni 2022

Penulis

Kefira Dela Nifili Gea

**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

ABSTRAK

Lingkungan kerja merupakan faktor penting yang mendukung sumber daya manusia dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan kinerja yang baik, apabila lingkungan kerja kurang baik maka kinerja karyawan akan menurun yang tentunya juga akan berimbas pada kinerja perusahaan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk membuat lingkungan kerja menjadi lebih baik adalah dengan menerapkan budaya kerja metode 5S, metode 5S merupakan metode dengan tujuan membuat lingkungan kerja menjadi bersih dan teratur. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah metode 5S yang terdiri dari *Seiri*, *Seiton*, *Seiso*, *Seiketsu* dan *Shitsuke* mampu mempengaruhi lingkungan kerja menjadi lebih baik. Penelitian ini dilakukan pada Lembaga Administrasi Negara (LAN) RI dengan melakukan penyebaran kuesioner pada 100 karyawan. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan kausal. Teknik analisa pada penelitian ini adalah dengan menggunakan analisa regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Seiri*, *Seiton*, *Seiso* dan *Shitsuke* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap lingkungan kerja, namun *Seiketsu* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap lingkungan kerja dengan sifat pengaruh positif.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Lembaga Administrasi Negara, Metode 5S

POLITEKNIK
STIA LAN
JAKARTA

ABSTRACT

The work environment is an important factor that supports human resources in completing their work with good performance, if the work environment is not good then employee performance will decrease which of course will also have an impact on company performance. One of the efforts that companies can make to make the work environment better is to apply the 5S method of work culture, the 5S method is a method with the aim of making the work environment clean and orderly. This study aims to determine whether the 5S method consisting of Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu and Shitsuke is able to influence the work environment for the better. This research was conducted at the Indonesian State Administration Institute (LAN) by distributing questionnaires to 100 employees. The method used in this research is quantitative with a causal approach. The analysis technique in this research is to use multiple regression analysis. The results showed that Seiri, Seiton, Seiso and Shitsuke did not have a significant influence on the work environment, but Seiketsu had a significant influence on the work environment with a positive effect.

Keywords: *Work Environment, State Administration Institution, 5S . Method*

POLITEKNIK
STIA LAN
JAKARTA

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI.....	2
JUDUL.....	2
LEMBAR PERSETUJUAN.....	3
LEMBAR PENGESAHAN.....	4
PERNYATAAN.....	5
ABSTRAK.....	6
KATA PENGANTAR.....	8
DAFTAR GAMBAR.....	15
DAFTAR TABEL.....	16
BAB I PERMASALAHAN PENELITIAN.....	19
A Latar Belakang Permasalahan.....	19
B Rumusan Permasalahan.....	28
C Tujuan Penelitian.....	29
D Manfaat Penelitian.....	30
BAB II KERANGKA TEORI.....	32
A TINJAUAN TEORI.....	32
1 Konsep Ergonomi.....	32

2	Konsep “5S” (<i>Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke</i>)	35
3	Lingkungan Kerja	38
B	Definisi Operasional Variabel dan Indikatornya.....	41
C	Penelitian Terdahulu.....	42
D	Kerangka Berpikir	43
E	Hipotesis Penelitian	44
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	46
A	Metode Penelitian.....	46
B	Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling	47
1	Populasi.....	47
2	Sampel.....	47
C	Teknik Pengumpulan Data.....	47
D	Instrumen Penelitian.....	49
E	Teknik Pengolahan Dan Analisis Data	51
1	Analisa Deskriptif.....	51
2	Normalitas	52
3	Heterokedastisitas.....	53
4	Regresi	53
BAB IV	52

HASIL DAN PEMBAHASAN	55
A Hasil	55
1 Analisa Deskriptif.....	55
B Uji Instrumen.....	73
1 Uji Validitas.....	73
2 Uji Reliabilitas.....	77
C Uji Asumsi Klasik.....	79
1 Uji Normalitas.....	79
2 Uji Heteroskedastisitas.....	80
3 Uji Multikolinieritas.....	81
D Regresi Linear Berganda	82
E Uji Hipotesis.....	85
1 Uji t (Uji Parsial).....	85
2 Uji F (Uji Simultan)	86
3 Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2).....	87
F Pembahasan.....	88
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	91
A Kesimpulan	91
B Saran.....	93



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kondisi Ruangan di Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (LAN RI)	21
Gambar 1.2 Kondisi Meja Kerja di Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (LAN RI)	22
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	44
Gambar 4.1 Output SPSS Scatterplot	81

**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Instrumen Penelitian.....	49
Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	56
Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	56
Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan	57
Tabel 4.4 Karakteristik Responden berdasarkan Status Responden	58
Tabel 4.5 Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja.....	59
Tabel 4.6 Saya Melakukan pemilahan berkas yang masih digunakan dan berkas yang sudah tidak digunakan.....	60
Tabel 4.7 <i>Saya melakukan pengklasifikasian berkas</i>	60
Tabel 4.8 Saya melakukan penataan berkas yang ada di kantor	61
Tabel 4.9 Saya menyusun benda sesuai kegunaan urutan dan frekuensi penggunaan	62
Tabel 4.10 Tempat kerja saya selalu dilakukan pembersihan lingkungan kerja	62
Tabel 4.11 Saya mencari sumber penyebab kotor di tempat kerja	63
Tabel 4.12 Di tempat kerja saya dilakukan pemeliharaan tempat kerja	64
Tabel 4.13 <i>Tempat kerja saya telah dibuat peraturan struktur tugas dan tanggung jawab</i>	65
Tabel 4.14 <i>Tempat kerja saya telah disiplin menerapkan 5S</i>	65
Tabel 4.15 Tempat kerja saya telah mentaati aturan kerja	66

Tabel 4.16 Penerangan/cahaya diruang kerja saya cukup baik	67
Tabel 4.17 <i>Ruangan tempat saya bekerja memiliki temperatur/suhu udara yang sejuk</i>	67
Tabel 4.18 Kelembaban udara tempat kerja saya sudah baik sehingga nyaman dalam bekerja	68
Tabel 4.19 Sirkulasi udara tempat kerja saya sudah baik sehingga nyaman dalam bekerja	68
Tabel 4.20 <i>Ruang kerja saya terhindar dari kebisingan sehingga tidak mengganggu konsentrasi</i>	69
Tabel 4.21 <i>Tidak ada getaran mekanis diruang kerja sehingga tidak mengganggu kinerja</i>	70
Tabel 4.22 Di tempat kerja saya terhindar dari bau tidak sedap.....	70
Tabel 4.23 <i>Tata warna diruangan saya mendukung dalam melakukan kegiatan kerja</i>	71
Tabel 4.24 <i>Dekorasi tempat saya bekerja cukup mendukung dalam melakukan kegiatan kerja</i>	71
Tabel 4.25 <i>Dekorasi tempat saya bekerja cukup mendukung dalam melakukan kegiatan kerja</i>	72
Tabel 4.26 <i>Perusahaan menyediakan satuan pengamanan (Satpam) sehingga terdapat jaminan keamanan dalam bekerja</i>	73
Tabel 4.27 <i>Output uji validitas variabel Metode Seiri (X1)</i>	74
Tabel 4.28 <i>Output uji validitas variabel Metode Seiton (X2)</i>	74

Tabel 4.29 Output uji validitas variabel Metode <i>Seiso</i> (X3)	75
Tabel 4.30 Output uji validitas variabel Metode <i>Seiketsu</i> (X4)	75
Tabel 4.31 Output uji validitas variabel Metode <i>Shitsuke</i> (X5)	76
Tabel 4.32 Output uji validitas variabel Lingkungan Kerja (Y)	76
Tabel 4.33 Output uji reliabilitas variabel Metode <i>Seiri</i> (X1)	77
Tabel 4.34 Output uji reliabilitas variabel Metode <i>Seiton</i> (X2)	78
Tabel 4.35 Output uji reliabilitas variabel Metode <i>Seiso</i> (X3)	78
Tabel 4.36 Output uji reliabilitas variabel Metode <i>Seiketsu</i> (X4)	78
Tabel 4.37 Output uji reliabilitas variabel Metode <i>Shitsuke</i> (X5)	78
Tabel 4.38 Output uji reliabilitas variabel Lingkungan Kerja (Y)	79
Tabel 4.39 Uji Normalitas Data	79
Tabel 4.40 Output Uji Multikolinieritas	82
Tabel 4.41 Hasil Output SPSS Regresi Linier Berganda	83
Tabel 4.42 Hasil Output SPSS Uji t.....	85
Tabel 4.43 Hasil Output SPSS Uji F	87
Tabel 4.44 Hasil Output SPSS Uji Koefisien Determinasi.....	88

BAB I

PERMASALAHAN PENELITIAN

A Latar Belakang Permasalahan

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi salah satu bagian paling penting dalam organisasi karena SDM sangat diperlukan untuk menggerakkan organisasi tersebut. Tanpa adanya manusia atau SDM dalam suatu organisasi atau perusahaan, tidak akan mungkin organisasi atau perusahaan tersebut dapat berkembang dan maju sesuai dengan yang diharapkan (Mulyadi, 2010). Sebagai bagian yang paling penting, maka SDM perlu dikelola dengan baik untuk meningkatkan produktivitasnya. Menurut Febijyantini *et.al.* (2015), salah satu faktor yang memengaruhi produktivitas pegawai atau karyawan adalah lingkungan kerja pegawai atau karyawan tersebut.

Menurut Sutrisno (2009) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan yang dapat memengaruhinya dalam melaksanakan tanggung jawab dan tugas yang dibebankan kepadanya. Hasil penelitian yang dilakukan Cahyani dan Ardana (2013) menyebutkan bahwa penataan ruang yang tepat pada tempat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, bersih dan rapi akan membuat pegawai nyaman dalam bekerja dan dapat menunjang produktivitas pegawai tersebut. Selain itu, hasil penelitian yang dilakukan Sofyan (2013) yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai

BAPPEDA” juga menyatakan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

Apabila memerhatikan tentang konsep lingkungan kerja, dalam ilmu Ergonomi kata lingkungan kerja tersebut dimaknai sebagai salah satu faktor yang sangat dibutuhkan dalam organisasi. Sebagaimana diketahui bahwa di dalam suatu organisasi terdapat sekumpulan orang yang setiap hari melakukan berbagai macam aktivitas sebagai pekerjaan dan tugas pokok serta fungsi setiap pegawai atau karyawan, oleh karena itu dalam rangka supaya pegawai atau karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya, organisasi harus menyiapkan atau menyediakan berbagai fasilitas kerja yang diharapkan dapat menunjang penyelesaian pekerjaan tersebut. Fasilitas kerja yang dimaksud meliputi peralatan yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti kursi dan meja kerja, seperangkat komputer, *filling cabinet*, dan fasilitas pendukung lainnya. Dengan fasilitas kerja tersebut, pegawai diharapkan mampu untuk menyelesaikan tugas dan fungsi pokok mereka dengan efektif dan efisien.

Lebih lanjut lagi, organisasi atau perusahaan juga harus lebih memerhatikan kebersihan dari lingkungan kerja, bukan hanya agar lingkungan kerja tetap bersih namun hal ini dapat menjadi budaya dalam organisasi tersebut. Dalam upaya mendukung produktivitas kerja pegawai juga selain harus memisahkan benda atau peralatan yang diperlukan pegawai tersebut dalam bekerja, setiap pihak dalam organisasi atau perusahaan tersebut juga

perlu memerhatikan penataan setiap peralatan kerja, baik kursi, komputer, tempat penyimpanan dokumen, dan lain-lain.

Menurut Listiani (2010), kondisi lingkungan kerja yang kurang tertata rapi merupakan gambaran yang kerap sekali ditemukan di banyak kantor atau lingkungan pekerjaan di sektor manapun. Hal ini juga ditemukan di Unit Kelompok Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (LAN RI) sebagaimana terlihat di dalam gambar berikut:



Gambar 1.1. Kondisi Ruang di Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (LAN RI)

Sumber: Diolah Peneliti (2022)

Berdasarkan pengamatan selama jam kerja, di Unit Kelompok LAN RI pada area kerja terdapat beberapa tumpukan dokumen yang masih diletakkan di lorong-lorong jalan dan juga di samping meja kerja yang mengakibatkan jalur untuk melintas menjadi lebih sempit. Selain itu, masih terdapat beberapa meja

yang masih penuh dengan tumpukan dokumen dan terletak tepat di sisi samping meja yang dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1.2. Kondisi Meja Kerja di Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (LAN RI)

Sumber: Diolah Peneliti (2022)

Jarak antar meja juga masih terbilang terlalu berdekatan dikarenakan luas ruangan yang tidak mencukupi jika adanya jarak yang lebih luas antar meja. Terlihat pula beberapa lemari penyimpanan yang kurang tersusun rapih dengan penempatan dan peletakan buku atau dokumen yang kurang tertata dan akibatnya menyita banyak tempat sehingga tidak banyak dokumen yang dapat disimpan.

Berdasarkan hasil *survei* wawancara dengan beberapa pegawai LAN RI pada saat jam kerja, meliputi berbagai macam pertanyaan dari aspek variabel 5S dan Lingkungan Kerja, pada tanggal 13 Mei 2022, didapatkan hasil survei

awal wawancara dengan responden 10 pegawai yang terdiri dari 4 orang Perempuan dan 6 orang laki-laki dengan rincian sebagai berikut:

1. Responden pertama menyatakan bahwa dia masih belum menyisihkan berkas/dokumen secara menyeluruh dan cenderung sulit menemukan barang atau dokumen dengan cepat karena terkadang lupa dimana menaruh barang tersebut. Dia juga tidak membedakan berkas berdasarkan pengkodean. Meski demikian, menurutnya lingkungan kerjanya sudah termasuk nyaman dan bagus;
2. Responden kedua mengatakan bahwa tidak terlalu rutin dalam menyisihkan berkas/dokumen yang diperlukan dan kurang diperlukan serta tidak memiliki jadwal tertentu untuk menyisihkan berkas/dokumen tersebut. Selain itu dia juga cenderung ragu untuk memilih berkas yang penting dan kurang penting dikarenakan berkas/dokumen yang dikerjakan olehnya merupakan berkas yang dibutuhkan dalam jangka panjang. Responden kedua juga jarang merapikan meja kerja atau peralatan kerja secara rutin dan mengatakan tidak suka melakukan kegiatan rapi-rapi. Di sisi lain responden kedua juga memberikan masukan bahwa dekorasi atau penataan ruang kerjanya perlu disempurnakan dan diperbarui lagi serta sirkulasi udara lingkungan kerjanya juga terbilang jelek karena tidak ada udara segar yang masuk;
3. Responden ketiga mengatakan bahwa lingkungan kerjanya saat ini memiliki suhu yang cukup panas tetapi merasa nyaman dengan

penataan lingkungan kerja, dan jika sudah merasa tidak nyaman dapat ditata ulang berdasarkan instruksi dari pimpinan. Dia juga tidak rutin menyisahkan berkas/dokumen yang diperlukan dan kurang diperlukan serta tidak rutin dalam merapihkan meja kerjanya;

4. Responden keempat juga sama dengan responden pertama dan kedua dimana tidak membedakan berkas/dokumen berdasarkan pengkodean. Dia juga menilai bahwa lingkungan kerjanya tidak cukup luas jika dibandingkan dengan jumlah pegawainya. tetapi merasa nyaman dengan suhu udara dan tidak mengalami gangguan berupa bising atau getaran selama bekerja;

5. Responden kelima mengatakan bahwa dirinya tidak rutin atau tidak memiliki jadwal khusus untuk menyisahkan dokumen yang diperlukan dan kurang diperlukan. Dia merasa kesulitan untuk memilih berkas yang penting dan kurang penting tetapi tidak merasa kesulitan untuk memilih peralatan kerja seperti pulpen, penggaris dan lain-lain. Dia juga mampu mengklasifikasikan berkas/dokumen sesuai dengan kebutuhan dan kriterianya, tetapi cenderung sulit dalam menemukan dokumen dengan cepat. Berbeda dengan responden pertama, kedua, dan ketiga, responden kelima ini membedakan berkas/dokumen berdasarkan pengkodean dengan mengikuti panduan yang telah diberikan oleh LAN RI;

6. Responden keenam tidak menyisahkan berkas/dokumen yang diperlukan dan kurang diperlukan serta tidak memilih berkas atau peralatan kerja karena peralatan kerja yang digunakan cenderung sedikit, subjek keenam juga mengatakan tidak rutin merapikan atau membersihkan peralatan kerja serta tidak melakukan pengkodean terhadap berkas/dokumen;
7. Responden ketujuh tidak mengingatkan rekan kerjanya dalam menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan nyaman karena merasa bahwa hal tersebut adalah tanggung jawab masing masing pegawai untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan tertib serta merasa nyaman dengan penataan ruangan kerja. Dalam ruang kerja responden ketujuh tidak terdapat jendela sehingga tidak ada udara sejuk yang masuk ke dalam ruangan tetapi tidak ada gangguan berupa bising dan getaran;
8. Responden kedelapan cukup rutin menyisahkan berkas yang penting dan tidak penting dengan kurun waktu 3 (tiga) hari sekali dan diserahkan ke bagian arsip tetapi sebagian berada di mejanya tetapi tidak membedakan berkas tersebut berdasarkan pengkodean;
9. Responden kesembilan tidak rutin menyisahkan berkas yang penting dan tidak penting;
10. Responden kesepuluh tidak rutin menyisahkan berkas/dokumen yang penting dan kurang penting serta masih bingung dalam hal memilah

berkas dan peralatan kerja sehingga meja kerjanya penuh dengan berkas/dokumen. Dia juga cenderung kesulitan menemukan barang atau dokumen dengan cepat dikarenakan banyaknya dokumen yang menumpuk di meja kerja. Suhu ruangan di ruang kerjanya juga sangat mengganggu dalam melaksanakan kegiatan bekerja karena udaranya yang panas serta jendela yang tidak dapat dibuka sehingga banyak pegawai yang akhirnya memilih alternatif lain dengan membawa kipas angin masing-masing.

Berdasarkan hasil observasi dan hasil wawancara yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa masalah yang terjadi pada lingkungan kerja jika dilihat berdasarkan prinsip ergonomis yaitu prinsip *clearance*. Prinsip *Clearance* adalah prinsip agar perusahaan memiliki ruang kerja yang cukup luas dan tidak sempit, sedangkan berdasarkan hasil observasi dan wawancara ditemukan bahwa barang-barang yang menumpuk menyebabkan sempitnya ruang kerja. Kondisi lingkungan kerja tersebut menurut Setyowati & Fathimahhayati (2021) dapat menjadi penyebab stres kerja, apabila karyawan stres dalam bekerja maka karyawan tidak akan bekerja secara maksimal dan pada kasus ekstrem dapat menyebabkan karyawan memiliki sikap menarik diri (keluar dari perusahaan).

Berdasarkan hasil wawancara di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang kurang tertata rapi merupakan gambaran yang ditemukan di lingkungan kerja LAN RI. Peneliti mencermati masih banyak hal

yang perlu dibenahi dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang baik. Menanggapi kondisi tersebut, seharusnya setiap instansi pemerintah ataupun perusahaan yang terdampak perlu melakukan beberapa perbaikan, diantaranya melalui penerapan program “5-S”. Konsep “5S” merupakan huruf awal dari lima kata yang berasal dari bahasa Jepang, yaitu: *Seiri*, *Seiton*, *Seiso*, *Seiketsu*, dan *Shitsuke*. Kelima kata tersebut merupakan lima langkah menuju perbaikan efisiensi, semangat, dan lingkungan kerja secara total, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja (Reza & Azwir, 2019).

Menurut Restuputri & Wahyudin (2019), penerapan 5S di tempat kerja memiliki beberapa manfaat yaitu produktivitas yang menjadi lebih meningkat disebabkan pengaturan di tempat kerja yang lebih efisien, kenyamanan menjadi lebih meningkat disebabkan pada tempat kerja menjadi selalu bersih serta lebih luas dan lapang, bahaya yang ada di tempat kerja menjadi lebih berkurang hal ini disebabkan kualitas pada tempat kerja menjadi lebih baik, dan penghematan yang bertambah hal ini dikarenakan dapat pemborosan di berbagai tempat kerja dapat dikurangi.

Penerapan konsep “5S” memiliki manfaat salah satunya untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih bersih, rapi, teratur dan nyaman serta aman (Kristyanto & Kusdiartini, 2021). Lingkungan kerja yang baik tersebut sesuai dengan konteks atau konsep ergonomi, dimana salah satu prinsip ergonomi adalah mengurangi stres karyawan melalui lingkungan kerja yang baik (Setyowati & Fathimahhayati, 2021). Sehingga dapat disimpulkan

penerapan konsep “5S” dapat menciptakan kenyamanan lingkungan kerja yang sesuai dengan prinsip ergonomi dan dapat meningkatkan produktivitas pegawai melalui penciptaan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang ergonomi dapat tercipta dengan menserasikan pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap orang atau sebaliknya (Setyowati & Fathimahhayati, 2021).

Penerapan metode 5S dapat membuat perusahaan memiliki efisiensi kerja yang baik karena apabila 5S berhasil diterapkan, akan memengaruhi lingkungan kerja menjadi lebih baik terutama pada lingkungan kerja fisik. Penelitian yang dilakukan oleh Anthony (2020) menunjukkan bahwa penerapan metode 5S dalam perusahaan dapat memengaruhi lingkungan kerja menjadi lebih baik. Penelitian ini ingin lebih mendalami bagaimana pengaruh penerapan konsep 5S ini terhadap penciptaan lingkungan kerja Ergonomi di LAN RI.

B Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengarahkan peneliti dalam menjawab rumusan permasalahan atau pertanyaan penelitian yang diangkat yaitu:

1. Apakah ada pengaruh budaya *Seiso* terhadap lingkungan kerja ergonomis di LAN RI?

2. Apakah ada pengaruh budaya *Seiton* terhadap lingkungan kerja ergonomis di LAN RI?
3. Apakah ada pengaruh budaya *Seiso* terhadap lingkungan kerja ergonomis di LAN RI?
4. Apakah ada pengaruh budaya *Seiketsu* terhadap lingkungan kerja ergonomis di LAN RI?
5. Apakah ada pengaruh budaya *Shitsuke* terhadap lingkungan kerja ergonomis di LAN RI?

C Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan, maka tujuan pada penelitian ini untuk mengetahui apakah :

1. Ada pengaruh budaya *Seiso* terhadap lingkungan kerja ergonomis di LAN RI
2. Ada pengaruh budaya *Seiton* terhadap lingkungan kerja ergonomis di LAN RI
3. Ada pengaruh budaya *Seiso* terhadap lingkungan kerja ergonomis di LAN RI
4. Ada pengaruh budaya *Seiketsu* terhadap lingkungan kerja ergonomis di LAN RI
5. Ada pengaruh budaya *Shitsuke* terhadap lingkungan kerja ergonomis di LAN RI

D Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat dan sumbangan positif dalam beberapa hal berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan di bidang penerapan konsep “5S” dan ergonomi dalam peningkatan produktivitas kerja SDM di suatu organisasi terutama bagi sektor publik;

2. Manfaat Praktis

a. Bagi instansi lokus penelitian

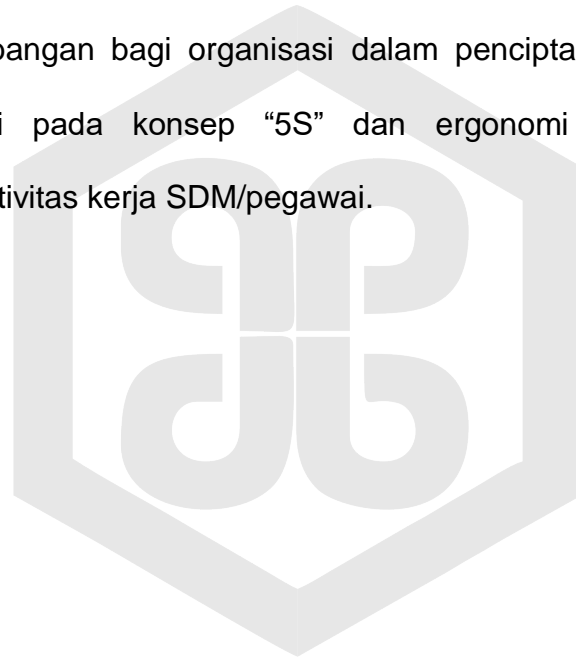
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar pertimbangan dan rekomendasi masukan bagi pembuatan kebijakan dan perbaikan yang diperlukan dalam penciptaan lingkungan kerja berbasis ergonomi demi penciptaan produktivitas kerja SDM/pegawai yang tinggi

b. Bagi akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan serta pengetahuan tentang konsep “5S” dan Ergonomi dalam penciptaan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan sehat demi penciptaan produktivitas kerja SDM/pegawai yang tinggi di dalam organisasi.

c. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan informasi dan sebagai referensi atau kajian analisis penelitian lebih lanjut dan sebagai rujukan bagi penelitian selanjutnya sebagai bahan pertimbangan bagi organisasi dalam penciptaan lingkungan kerja berbasis pada konsep “5S” dan ergonomi demi peningkatan produktivitas kerja SDM/pegawai.



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**