

RINGKASAN EKSEKUTIF

PT. AKM merupakan perusahaan garmen yang beroperasi di Bekasi yang memiliki budaya kerja 5S. Budaya kerja 5S yang diterapkan di PT. AKM tersebut terdiri dari: *seiri* (pemilahan), *seiton* (penataan), *seiso* (pembersihan), *seiketsu* (pemantapan) dan *shitsuke* (pembiasaan). PT. AKM belum pernah melakukan suatu penilaian terhadap penerapan budaya kerja 5S kepada para karyawan sehingga belum dapat diketahui secara pasti apakah karyawan telah menerapkan budaya kerja 5S tersebut. Dengan demikian masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana karyawan menerapkan budaya kerja 5S di PT. AKM dan apakah terdapat perbedaan dalam penerapan budaya kerja 5S ditinjau dari aspek-aspek demografis. Aspek demografis dapat dilihat dari usia, masa kerja, jabatan, divisi, jenis kelamin dan tingkat pendidikan.

Dalam penelitian ini, kegiatan pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, wawancara dan observasi. Hasil survei ini diolah dengan menggunakan analisis faktor, analisis deskriptif, uji-t dan uji ANOVA. Responden penelitian adalah karyawan tetap dan berada pada bagian produksi di PT. AKM yang berjumlah 102 responden.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari 5 dimensi budaya kerja 5S, hanya 4 dimensi (*seiri*, *seiton*, *seiso*, *seiketsu*) yang valid dan reliabel. Rata-rata responden telah menerapkan budaya *seiri*, *seiton*, *seiso* dan *seiketsu* ($Mean > 2,5$). Berdasarkan umur, divisi dan pendidikan terdapat perbedaan yang signifikan terhadap penerapan budaya *seiri*, *seiton*, *seiso* dan *seiketsu*. Berdasarkan jenis kelamin terdapat perbedaan penerapan budaya *seiketsu* dan berdasarkan jabatan terdapat perbedaan penerapan budaya *seiri* dan *seiton*. Berdasarkan masa kerja terdapat perbedaan penerapan budaya *seiri*.

Perusahaan disarankan agar pada saat rekrutmen dan seleksi, pihak PT. AKM dapat menggali informasi lebih tentang keseharian calon karyawan apakah telah mencerminkan kerapian, kebersihan, keteraturan, dan kedisiplinan. Kompensasi yang dapat diberikan PT. AKM dapat berupa *reward* terhadap karyawan yang dinilai menerapkan budaya kerja 5S tersebut dengan baik sehingga dapat memotivasi karyawan lainnya. *Punishment* juga diberikan bagi karyawan yang dinilai kurang dalam menerapkan budaya tersebut yang dapat menjadi pencegahan (*prevention*) bagi karyawan lainnya agar tidak menerapkan budaya kerja 5S tersebut di bawah standar. Pengembangan SDM yang dapat dilakukan PT. AKM adalah membuat program *refresh* budaya kerja secara teratur. PT. AKM dapat membuat audit terhadap budaya kerja 5S yang diterapkan pada masing-masing karyawan dan dilakukan oleh *leader* divisi, yang kemudian nilai audit tersebut diakumulasikan setiap bulannya, sehingga bisa terlihat karyawan yang menjalankan dan tidak menjalankan budaya kerja 5S tersebut. Untuk *performance management*, PT. AKM dapat memasukkan perilaku-perilaku 5S sebagai unsur penilaian karyawan.