



**MOTIVASI KERJA DENGAN PENERAPAN 5R PADA PEKERJA DI  
INDUSTRI KERUPUK RAMBAK DUSUN KRAJAN KELURAHAN  
MANGLI KECAMATAN KALIWATES JEMBER**

**SKRIPSI**

Oleh :

**Galuh Deviyanti Permata Putri  
NIM 142110101132**

**BAGIAN KESEHATAN LINGKUNGAN DAN KESELAMATAN KERJA  
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
UNIVERSITAS JEMBER  
2018**



**MOTIVASI KERJA DENGAN PENERAPAN 5R PADA PEKERJA DI  
INDUSTRI KERUPUK RAMBAK DUSUN KRAJAN KELURAHAN  
MANGLI KECAMATAN KALIWATES JEMBER**

**SKRIPSI**

diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat  
untuk menyelesaikan Program Pendidikan S-1 Kesehatan Masyarakat  
dan mencapai gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat

Oleh :

**Galuh Deviyanti Permata Putri  
NIM 142110101132**

**BAGIAN KESEHATAN LINGKUNGAN DAN KESELAMATAN KERJA  
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
UNIVERSITAS JEMBER  
2018**

## PERSEMBAHAN

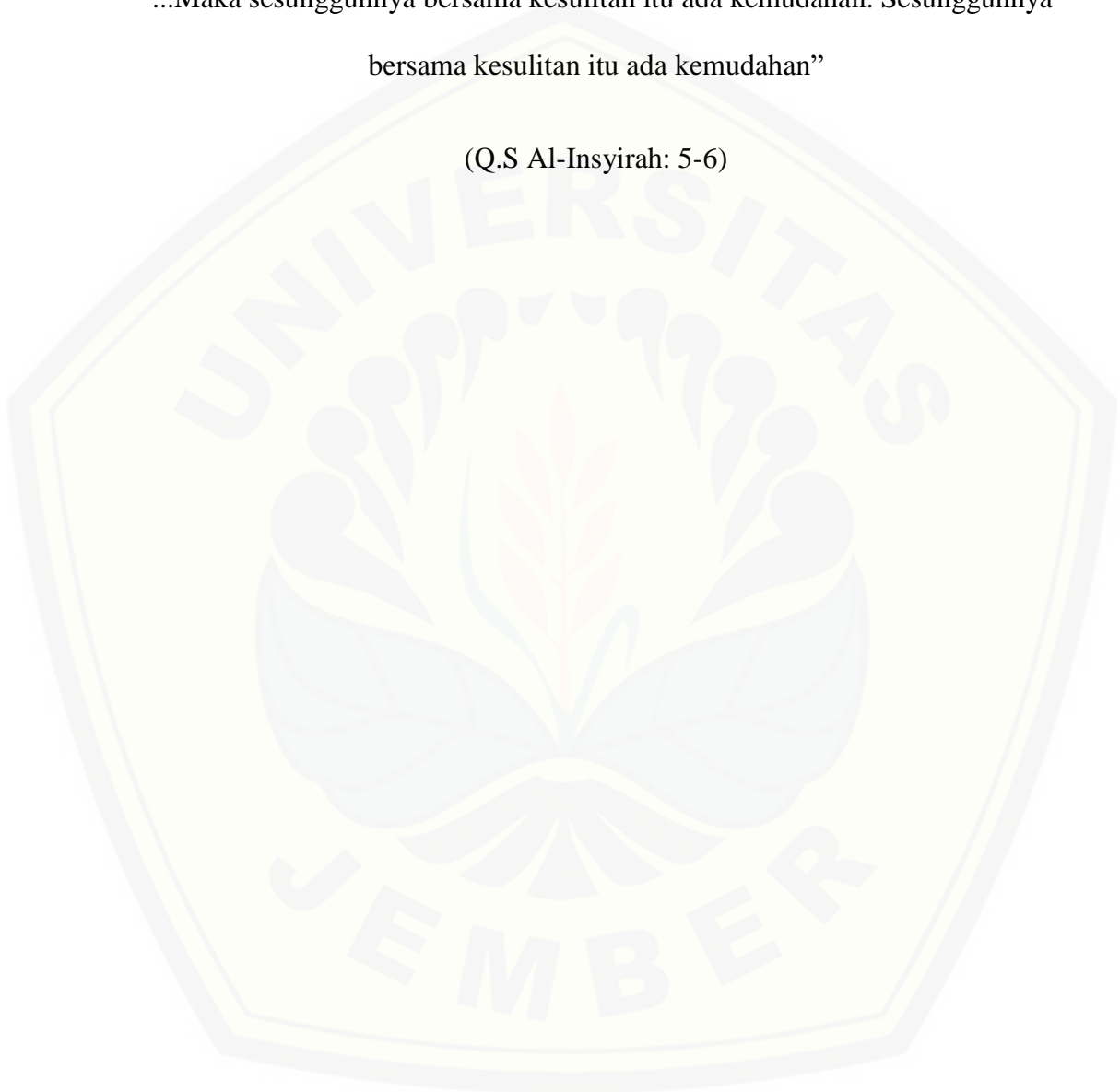
Alhamdulillah, segala puji dan syukur atas karunia dan nikmat yang telah diberikan Allah SWT. Terima kasih atas segala kemudahan dan kelancaran yang telah Engkau berikan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua saya, Ibu Endang Rusmini dan Alm. Bapak Teguh Pribadi. Terimakasih atas cinta, kasih sayang, pengorbanan, dan doa yang selalu mengalir di setiap sujud serta dorongan dan semangat yang tak pernah henti.
2. Adik saya tercinta, Bagas Galih Syafriansyah yang selalu memberikan doa, dukungan serta motivasi yang tiada henti.
3. Almamaterku Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember.

**MOTTO**

“...Maka sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan. Sesungguhnya  
bersama kesulitan itu ada kemudahan”

(Q.S Al-Insyirah: 5-6)



---

(Terjemahan Surat Al-Insyirah ayat 5-6) Departemen Agama Republik Indonesia. 2013.  
*Al-Qur'an dan Terjemahan*. Semarang: PT. Kudusgoro Grafindo.

**PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Galuh Deviyanti Permata Putri

NIM : 142110101132

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah yang berjudul: *Motivasi Kerja dengan Penerapan 5R pada Pekerja di Industri Kerupuk Rambak Dusun Krajan Kelurahan Mangli Kecamatan Kaliwates, Jember* adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali jika dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapatkan sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 21 Januari 2019  
Yang menyatakan,

Galuh Deviyanti Permata Putri  
NIM. 142110101132

**SKRIPSI**

**MOTIVASI KERJA DENGAN PENERAPAN 5R PADA PEKERJA DI  
INDUSTRI KERUPUK RAMBAK DUSUN KRAJAN KELURAHAN  
MANGLI KECAMATAN KALIWATES JEMBER**

Oleh:

Galuh Deviyanti Permata Putri  
NIM 142110101132

Pembimbing:

Dosen Pembimbing Utama

: dr. Ragil Ismi Hartanti, M.Sc

Dosen Pembimbing Anggota

: Reny Indrayani, S.KM., M.KKK

**PENGESAHAN**

Skripsi berjudul “*Motivasi Kerja dengan Penerapan 5R pada Pekerja di Industri Kerupuk Rambak Dusun Krajan Kelurahan Mangli Kecamatan Kaliwates, Jember*” telah diuji dan disahkan oleh Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember pada:

Hari : Senin  
Tanggal : 21 Januari 2019  
Tempat : Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember

Pembimbing		Tanda Tangan
1. DPU NIP.	: dr. Ragil Ismi Hartanti, M.Sc 198110052006042002	(.....)
2. DPA NIP.	: Reny Indrayani, S.KM., M.KKK 198811182014042001	(.....)
Penguji		
1. Ketua NIP.	: Prehatin Trirahayu Ningrum, S.KM., M.Kes 198505152010122003	(.....)
2. Sekretaris NIP.	: Mury Ririanty, S.KM., M.Kes 198310272010122003	(.....)
3. Anggota NIP.	: dr. Lilik Lailiyah, M.Kes 196510281996022001	(.....)

Mengesahkan  
Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat  
Universitas Jember

Irma Prasetyowati, S.KM., M.Kes  
NIP.198005162003122002



## RINGKASAN

**Motivasi Kerja dengan Penerapan 5R pada Pekerja di Industri Kerupuk Rambak Dusun Krajan Kelurahan Mangli Kecamatan Kaliwates, Jember;** Galuh Deviyanti Permata Putri; 142110101132; 2018; 88 halaman; Bagian Kesehatan Lingkungan dan Kesehatan Keselamatan Kerja, Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember.

Penerapan 5R merupakan suatu budaya industri yang apabila budaya 5R ini tidak diterapkan di industri atau perusahaan maka tempat kerja akan menjadi kotor, licin, berserakan, dan tidak teratur yang akan mengakibatkan sumber bahaya. Pekerja industri kerupuk rambak di Dusun Krajan, Kelurahan Mangli, Kecamatan Kaliwates, Jember pernah diarahkan untuk melakukan penerapan 5R oleh *top manager* namun belum optimal. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan penerapan 5R di industri adalah peningkatan motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara motivasi kerja dan penerapan 5R pada pekerja di industri kerupuk rambak di Dusun Krajan, Kelurahan Mangli, Kecamatan Kaliwates, Jember.

Jenis penelitian ini termasuk penelitian analitik observasional dengan desain studi *cross sectional*. Penelitian dilakukan di industri kerupuk rambak di Dusun Krajan, Kelurahan Mangli, Kecamatan Kaliwates, Jember selama Bulan September tahun 2018-Januari tahun 2019. Pengambilan data dilakukan melalui wawancara dengan menggunakan kuesioner dan observasi dengan menggunakan lembar observasi kepada 40 pekerja. Variabel bebas pada penelitian ini adalah usia, masa kerja, pendidikan, dan motivasi kerja, sedangkan variabel terikat pada penelitian ini penerapan 5R. Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Data yang tersedia disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi dan dianalisis dengan uji chi-square.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerja sebagian besar berada pada usia 32-45 tahun dan 46-59 tahun. Sebagian besar pekerja merupakan lulusan sekolah menengah, dan sebagian besar pekerja memiliki masa kerja 6-15 tahun. Hasil pengukuran motivasi kerja didapatkan sebagian besar pekerja memiliki motivasi kerja yang cukup (skor 22-42) dan dari hasil perhitungan rata-rata dari



setiap hirarki motivasi kerja menunjukkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri memiliki nilai paling rendah (38,61%) dan kebutuhan rasa aman memiliki nilai paling tinggi (64,37%). Hasil observasi penerapan 5R menunjukkan perilaku penerapan 5R sebagian besar pada kategori baik (skor 25-36) dan berdasarkan hasil perhitungan rata-rata tiap komponen 5R menunjukkan bahwa komponen rajin memiliki nilai paling rendah (39,37%) dan komponen ringkas memiliki nilai paling tinggi (66,67%). Terdapat hubungan antara karakteristik responden yang meliputi tingkat pendidikan ( $p < 0,05$ ) dengan penerapan 5R, namun tidak ada hubungan antara karakteristik responden yang meliputi usia ( $p = 1,00$ ) dan masa kerja ( $p = 0,21$ ) dengan penerapan 5R. Terdapat hubungan antara motivasi kerja ( $p < 0,05$ ) dengan penerapan 5R.

Berdasarkan hasil penelitian, saran yang dapat diberikan untuk *top manager* yaitu memberi penghargaan bagi tenaga kerja yang bekerja dengan baik serta berhasil menerapkan 5R dengan baik, memberi waktu makan dan istirahat yang cukup. Memberikan kesempatan kepada pekerja untuk mengikuti pelatihan 5R. Membuat jadwal pemeriksaan berkala terhadap penerapan 5R. Membudayakan 5R dengan cara membuat komitmen dengan pekerja, melakukan pengawasan, perbaikan, serta adanya tindak lanjut dan menempel poster 5R di dinding perusahaan. Saran untuk tenaga kerja yaitu memberikan masukan kepada *top manager* mengenai 5R yang terjadi pada area kerjanya. Meningkatkan kemampuan dengan meminta masukan dari rekan kerja yang berpengalaman. Melakukan pemilahan barang, melakukan perawatan terhadap sarana kebersihan, melakukan pemeriksaan berkala, menunjukkan kebiasaan positif, disiplin serta bertanggung jawab, memberikan dorongan kepada diri sendiri dan rekan kerja agar menerapkan 5R. Mempelajari, memahami dan melaksanakan standar kerja termasuk standar operasional dalam menerapkan 5R, menjaga kebersihan lingkungan (*housekeeping*), serta penyimpanan barang-barang.

**SUMMARY**

***Work Motivation with the 5R Implementation on Workers on the Rambak Cracker Industry at Krajan Hamlet, Mangli Village, Kaliwates District, Jember; Galuh Deviyanti Permata Putri; 142110101132; 2018; 88 pages; Department of Environmental Health and Occupational Health and Safety; Faculty of Public Health; University of Jember.***

The implementation of 5R is an industrial culture which if the culture of 5R is not applied in the industry or company, the workplace will become dirty, slippery, scattered, and irregular, which will cause a source of danger. On the rambak cracker industry on Krajan Hamlet, Mangli Village, Kaliwates District, Jember, it was directed to implement 5R by the top manager but not optimal yet. One of the factors that can increase the implementation of 5R in the industry is increasing work motivation. This study aimed to analyze the relationship between work motivation and the implementation of 5R to workers in the rambak cracker industry in Krajan Hamlet, Mangli Village, Kaliwates District, Jember.

This type of study included observational analytical study with a cross sectional study design. This study was conducted in the rambak cracker industry in Krajan Hamlet, Mangli Village, Kaliwates District, Jember during September 2018-January 2019. Data retrieval has been done through interview used questionnaires and observations used observation sheets to 40 workers. The independent variables in this study were age, years of service, education, and work motivation, while the dependent variable in this study was implementation of 5R. The sampling technique used simple random sampling. Available data was presented in the form of frequency distribution and analyzed by chi-square test.

The result of this study showed that more workers were at 32-45 years old and 46-59 years old. Most workers were high school graduated, and most workers had a working period of 6-15 years. The result of the measurement of work motivation were found that most workers had sufficient work motivation and from the calculation of the average of each work motivation hierarchy showed that self-actualization needs had the lowest value of 38.61% and security needs had the

highest value of 64.37%, the result of observation on the implementation of 5R showed the behavior of applying 5R at most in the good category and based on the results of the average calculation of each component of 5R showed that the *rajin* component had the lowest value of 39.37% and the *ringkas* component had the highest value of 66.67%.. There was a relationship between the characteristics of respondents which included the level of education ( $p < 0.05$ ) with the implementation of 5R, but there was no relationship between the characteristics of respondents which included age ( $p = 1.00$ ) and work period ( $p = 0.21$ ) with the implementation of 5R. In addition, there was a relationship between work motivation ( $p < 0.05$ ) with the implementation of 5R.

Based on the results of these studies, the suggestion that can be given to top managers is giving rewards to workers who work well and successfully applying 5R well. Give sufficient time to eat and rest. Providing opportunities for workers to take part in the 5R training. Make a schedule of periodic checks on the implementation of the 5R. Cultivate 5R by making commitments with workers, supervising, improving, and following up also install or attach posters regarding the 5R implementation on the walls. The suggestion can be given for workers is to provide advices to the top manager regarding the 5R, improve ability by asking for advice from experienced colleagues to increase self-confidence, sorting items, and maintenance of available sanitation facilities. Conducting periodic checks on the work area and other work areas. Show positive habits, discipline and responsible, also give encouragement to self and colleagues to implement 5R. Learn, understand and implement work standards including operational standards in implementing 5R, maintaining housekeeping, and storing goods.

## PRAKATA

Puji syukur kami panjatkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga dapat terselesaikannya skripsi yang berjudul “*Motivasi Kerja dengan Penerapan 5R pada Pekerja di Industri Kerupuk Rambak Dusun Krajan Kelurahan Mangli Kecamatan Kaliwates, Jember*” sebagai salah satu persyaratan akademis dalam rangka menyelesaikan Program Pendidikan S-1 Kesehatan Masyarakat di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember. Pada kesempatan ini kami menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang setinggi – tingginya kepada Ibu dr. Ragil Ismi Hartanti, M.Sc, selaku dosen pembimbing utama dan Ibu Reny Indrayani, S.KM., M.KKK., selaku dosen pembimbing anggota yang telah memberikan petunjuk, koreksi serta saran hingga terwujudnya skripsi ini. Penyusun Skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

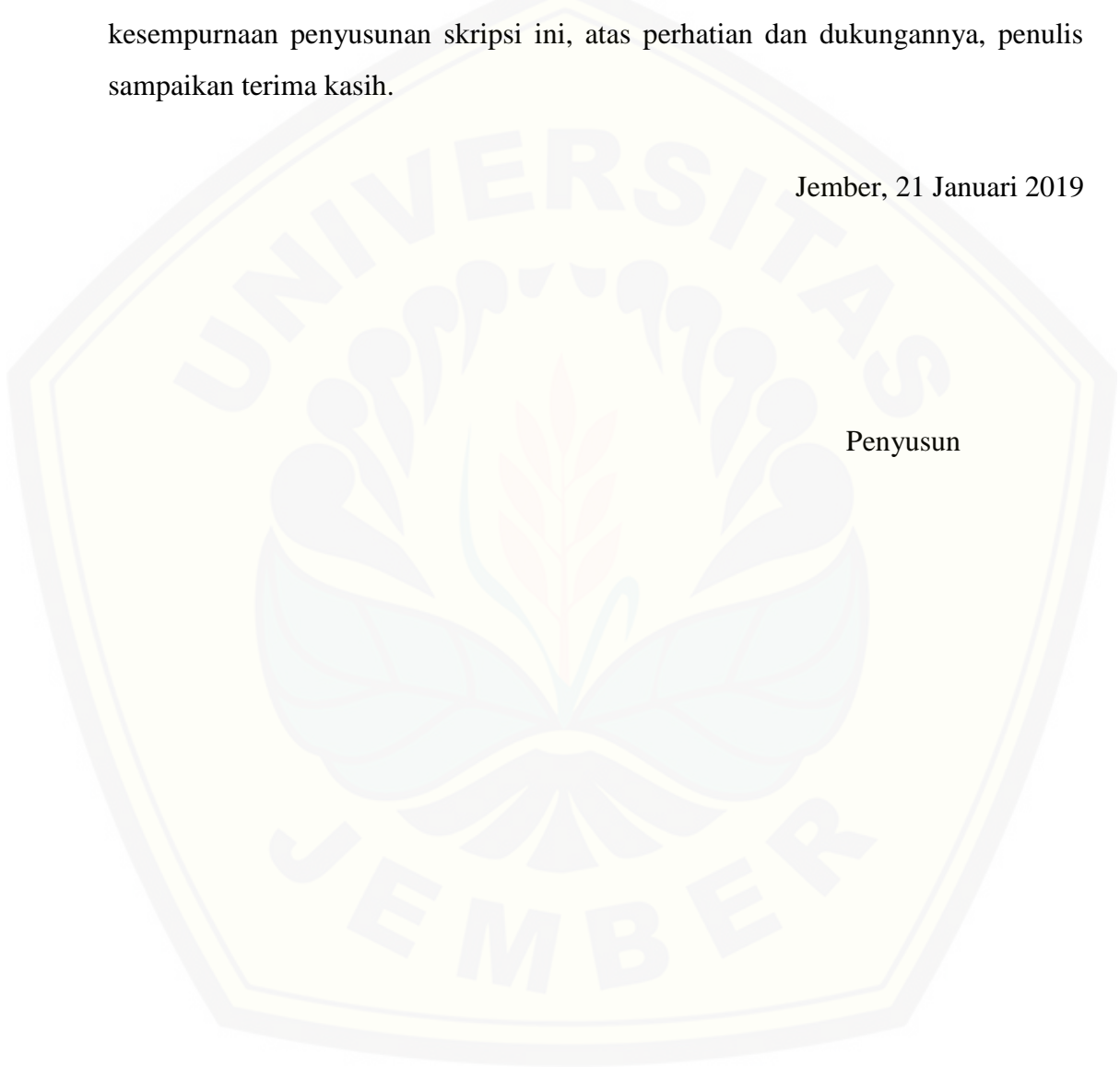
1. Ibu Irma Prasetyowati, S.KM., M.Kes., selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember;
2. Bapak Dr. Isa Ma'rufi, S.KM., M.Kes., selaku Ketua Bagian Kesehatan Lingkungan dan Kesehatan Keselamatan Kerja Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember;
3. Ibu Yuli dan Bapak Eko selaku pemilik perusahaan kerupuk rambak terimakasih atas diberikannya izin penelitian serta pekerja yang bersedia menjadi responden penelitian;
4. Ibu Prehatin Trirahayu Ningrum, S.KM., M.Kes., Ibu Mury Ririanty, S.KM., M.Kes., dan Ibu dr. Lilik Lailiyah, M.Kes yang telah bersedia menjadi ketua penguji, sekretaris penguji, dan penguji anggota untuk skripsi saya;
5. Teman-teman K3 2017, teman-teman angkatan 2014, teman-teman organisasi, serta teman-teman yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini;
6. Almamaterku tercinta Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember;

7. Segenap civitas akademika Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember yang telah banyak membantu dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini, oleh sebab itu penulis mengharap kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan penyusunan skripsi ini, atas perhatian dan dukungannya, penulis sampaikan terima kasih.

Jember, 21 Januari 2019

Penyusun





**DAFTAR ISI**

<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>SKRIPSI.....</b>	<b>v</b>
<b>PENGESAHAN.....</b>	<b>vi</b>
<b>RINGKASAN. ....</b>	<b>vii</b>
<b>SUMMARY.....</b>	<b>ix</b>
<b>PRAKATA .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvii</b>
<b>BAB 1. PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
<b>1.1 Latar Belakang.....</b>	<b>1</b>
<b>1.2 Rumusan Masalah .....</b>	<b>5</b>
<b>1.3 Tujuan Penelitian.....</b>	<b>5</b>
1.3.1 Tujuan Umum.....	5
1.3.2 Tujuan Khusus.....	5
<b>1.4 Manfaat Penelitian.....</b>	<b>6</b>
1.4.1 Manfaat Teoritis .....	6
1.4.2 Manfaat Praktis.....	6
<b>BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>8</b>
<b>2.1 Pengertian 5R.....</b>	<b>8</b>
<b>2.2 Konsep 5R.....</b>	<b>8</b>
<b>2.3 Manfaat 5R.....</b>	<b>10</b>
<b>2.4 Faktor-faktor Penerapan 5R .....</b>	<b>12</b>
<b>2.5 Penerapan 5R .....</b>	<b>12</b>
2.5.1 Ringkas .....	13
2.5.2 Rapi.....	14

2.5.3	Resik .....	16
2.5.4	Rawat .....	17
2.5.5	Rajin .....	18
<b>2.6</b>	<b>Motivasi Kerja.....</b>	<b>19</b>
2.6.1	Pengertian Motivasi Kerja.....	19
2.6.2	Tujuan Motivasi.....	21
2.6.3	Teori Maslow.....	21
<b>2.7</b>	<b>Kesiapan Berperilaku.....</b>	<b>24</b>
<b>2.8</b>	<b>Hubungan Motivasi dan Penerapan 5R.....</b>	<b>25</b>
<b>2.9</b>	<b>Gambaran Umum Perusahaan.....</b>	<b>25</b>
2.9.1	Gambaran Umum UD. SPESIAL.....	25
2.9.2	Gambaran Umum UD. ADUHAI.....	25
<b>2.10</b>	<b>Kerupuk Rambak .....</b>	<b>26</b>
2.10.1	Proses Pembuatan .....	26
<b>2.11</b>	<b>Kerangka Teori .....</b>	<b>29</b>
<b>2.12</b>	<b>Kerangka Konsep.....</b>	<b>30</b>
<b>2.13</b>	<b>Hipotesis Penelitian.....</b>	<b>30</b>
<b>BAB 3.</b>	<b>METODE PENELITIAN.....</b>	<b>31</b>
<b>3.1</b>	<b>Jenis Penelitian.....</b>	<b>31</b>
<b>3.2</b>	<b>Tempat dan Waktu Penelitian.....</b>	<b>31</b>
3.2.1	Tempat Penelitian .....	31
3.2.2	Waktu Penelitian .....	32
<b>3.3</b>	<b>Populasi dan Sampel.....</b>	<b>32</b>
3.3.1	Populasi .....	32
3.3.2	Sampel .....	32
3.3.3	Teknik Pengambilan Sampel.....	33
<b>3.4</b>	<b>Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....</b>	<b>34</b>
3.4.1	Variabel Penelitian .....	34
3.4.2	Definisi Operasional.....	35
<b>3.5</b>	<b>Data dan Sumber Data .....</b>	<b>43</b>
3.5.1	Sumber Data Primer .....	43



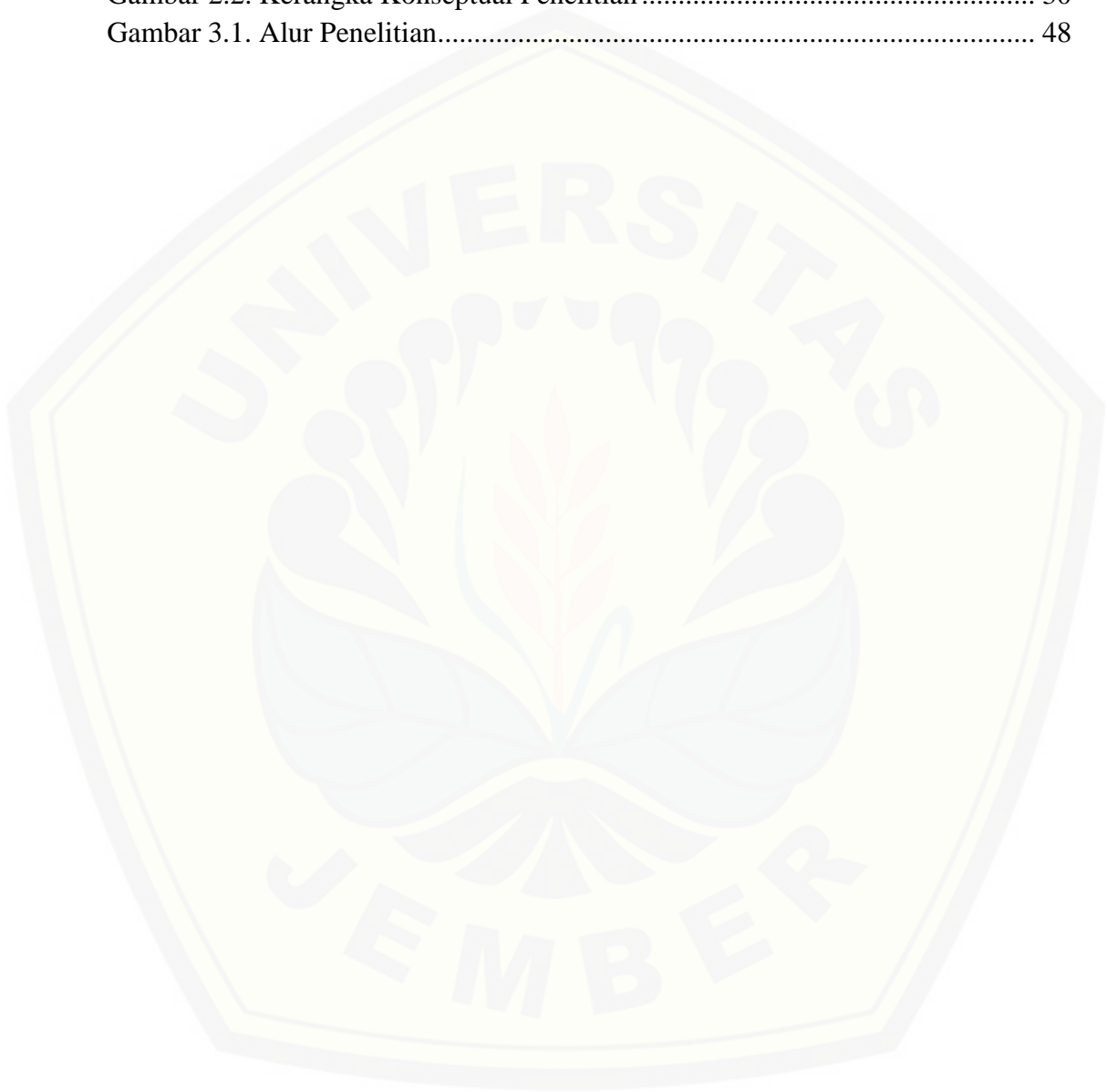
<b>3.6</b>	<b>Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data</b> .....	<b>43</b>
3.6.1	Teknik Pengumpulan Data .....	43
3.6.2	Instrumen Pengumpulan Data .....	44
<b>3.7</b>	<b>Validitas dan Reliabilitas Instrumen</b> .....	<b>44</b>
3.7.1	Validitas Instrumen .....	44
3.7.2	Reliabilitas Instrumen.....	45
<b>3.8</b>	<b>Teknik Pengolahan, Penyajian, dan Analisis Data</b> .....	<b>45</b>
3.8.1	Teknik Pengolahan Data.....	45
3.8.2	Teknik Penyajian Data .....	46
3.8.3	Analisis Data .....	47
<b>3.9</b>	<b>Alur Penelitian</b> .....	<b>48</b>
<b>BAB 4.</b>	<b>HASIL DAN PEMBAHASAN</b> .....	<b>49</b>
<b>4.1</b>	<b>Hasil</b> .....	<b>49</b>
4.1.1	Kesiapan Berperilaku .....	49
4.1.2	Motivasi Kerja.....	51
4.1.3	Penerapan 5R.....	52
4.1.4	Hubungan Karakteristik Responden dengan Penerapan 5R.....	64
4.1.5	Hubungan Motivasi Kerja dengan Penerapan 5R .....	66
<b>4.2</b>	<b>Pembahasan</b> .....	<b>67</b>
4.2.1	Motivasi Kerja.....	67
4.2.2	Penerapan 5R.....	70
4.2.3	Hubungan antara Karakteristik Responden dengan Penerapan 5R	72
4.2.4	Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Penerapan 5R.....	77
<b>4.3</b>	<b>Keterbatasan Penelitian</b> .....	<b>79</b>
<b>BAB 5.</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	<b>80</b>
<b>5.1</b>	<b>Kesimpulan</b> .....	<b>80</b>
<b>5.2</b>	<b>Saran</b> .....	<b>81</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	.....	<b>83</b>
<b>LAMPIRAN</b>	.....	<b>89</b>

**DAFTAR TABEL**

Tabel 3.1 Sampel pada masing-masing sub populasi.....	34
Tabel 3.2 Definisi Operasional .....	35
Tabel 4.1 Distribusi frekuensi responden berdasarkan usia.....	49
Tabel 4.2 Distribusi frekuensi responden berdasarkan masa kerja .....	50
Tabel 4.3 Distribusi frekuensi responden berdasarkan tingkat pendidikan .....	51
Tabel 4.4 Distribusi frekuensi responden berdasarkan motivasi kerja .....	52
Tabel 4.5 Distribusi nilai rata-rata tiap hirarki motivasi kerja.....	52
Tabel 4.6 Distribusi frekuensi penerapan ringkas, rapi, resik, rawat, rajin.....	53
Tabel 4.7 Distribusi nilai rata-rata tiap komponen penerapan 5R .....	53
Tabel 4.8 Hasil observasi penerapan 5R di masing-masing area kerja pada UD. ADUHAI dan UD. SPESIAL.....	54
Tabel 4.9 Distribusi frekuensi hubungan usia dengan penerapan 5R .....	64
Tabel 4.10 Distribusi hubungan tingkat pendidikan dengan penerapan 5R.....	65
Tabel 4.11 Distribusi frekuensi hubungan masa kerja dengan penerapan 5R .....	66
Tabel 4.12 Distribusi frekuensi hubungan motivasi kerja dengan penerapan 5R..	67

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1. Kerangka Teori.....	29
Gambar 2.2. Kerangka Konseptual Penelitian.....	30
Gambar 3.1. Alur Penelitian.....	48



## BAB 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Perubahan jaman yang semakin maju membuat teknologi semakin berkembang dan canggih sehingga menghasilkan bermacam-macam inovasi dalam beraneka bidang kehidupan, salah satunya adalah dibidang industri. Tenaga kerja di Indonesia walaupun banyak, namun belum cukup siap untuk berperan dalam industri yang sebenarnya. Hal-hal yang sering menjadi kendala dalam pengembangan industri adalah kedisiplinan, kerapian, ketelitian, sikap serta perilaku tenaga kerja terhadap waktu, tempat kerja, target kerja, kualitas. Hal yang terpenting adalah memperhatikan kejadian sekitar serta memperhatikan karyawan dalam penerapan budaya industri (Jahja, 2009:3). Salah satu konsep yang merupakan budaya industri yaitu budaya 5R (ringkas, rapi, resik, rawat, rajin). Konsep ini sederhana serta mudah untuk dipahami dan merupakan suatu langkah awal dalam penyebarluasan budaya industri.

Konsep 5R (ringkas, rapi, resik, rawat, rajin) bermula dari 5S, singkatan dari *Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, dan Shitsuke*. Konsep ini bermula dari Jepang, negara yang terkenal karena kemampuannya dalam mengelola industri. Walaupun konsep ini berasal dari Jepang, setelah diadaptasikan konsep ini mudah dipahami dan dikembangkan dalam lingkup budaya Indonesia (Jahja, 2009:3). Penerapan 5R memiliki 4 bidang sasaran inti industri dengan kemudahan dalam bekerja, yaitu efisiensi kerja, produktivitas kerja, kualitas kerja, dan keselamatan kerja (Jahja, 2009:4). Sasaran dari penerapan 5R yang pertama adalah efisiensi kerja. Penelitian yang melihat efisiensi waktu penggantian oli setelah penerapan 5R yang dilakukan oleh Ikmala (2014:64) pada pekerja bengkel menunjukkan bahwa waktu penggantian oli sebelum penerapan 5R rata-rata 205,62 detik/unit sedangkan setelah penerapan program 5R memiliki rata-rata 187,79 detik/unit artinya waktu penggantian oli meningkat sebesar 9% dibandingkan sebelumnya. Hal ini karena 5R dibuat untuk menghilangkan pemborosan dan suatu gerakan yang merupakan keharusan untuk mengadakan pembersihan, penataan,

memelihara kondisi yang mantap dan menegakkan kebiasaan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik (Muchtari dan Noviyarsi (2007:66)).

Sasaran kedua yang dibidik oleh penerapan 5R adalah produktivitas kerja. Hasil penelitian penerapan program K3/5R dengan pendekatan standar OHSAS 18001 dan statistik tes U Mann-Whitney yang dilakukan oleh Waluyo (2011:199) menyebutkan bahwa adanya pengaruh penerapan 5R terhadap produktivitas kerja. Pada saat dimulainya Gerakan 5R, produktivitas kerja karyawan meningkat cukup besar dari Rp 5,93 juta per karyawan pada tahun ke-7 menjadi Rp 10,98 juta per karyawan pada tahun ke-8 atau naik 85,2%. Hal yang sama terjadi pada tahun ke-9 yaitu produktivitas kerja menjadi Rp 20,59 juta per karyawan atau naik 87,5% dibandingkan dengan produktivitas kerja tahun ke-8. Selain itu, penerapan 5R juga berperan dalam keselamatan kerja. Kecelakaan kerja dapat terjadi akibat tindakan tidak aman yang dilakukan oleh pekerja yang tidak efisien. *The Reporting of Injuries, Disease and Dangerous Occurrences Regulations* (RIDDOR) melaporkan hampir 40% cedera pada pekerja adalah karena terpeleset, tersandung dan jatuh dari ketinggian. *Labour Force Survey* memperkirakan terdapat 111.000 kasus tersandung dan terpeleset pertahun mulai tahun 2014 hingga tahun 2017 (*Health and Safety Executive, 2017*).

Determinan yang berpengaruh dalam penerapan 5R berasal dari dalam diri karyawan dan ada yang berasal dari luar atau lingkungan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hastuti (2011:54) menyebutkan bahwa determinan yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri adalah dorongan atau motivasi dalam diri pekerja, sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Irawati, dkk. (2014:67) menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi penerapan 5R dari luar atau lingkungan yaitu komunikasi, *training, reward and recognition*, serta peran *top manager*. Hastuti (2011:54) juga menyebutkan bahwa faktor penghambat dari penerapan 5R adalah rendahnya dorongan atau motivasi dari dalam diri tenaga kerja, didukung pula dengan rendahnya kesadaran tenaga kerja.

Seorang pekerja dengan sikap mental, motivasi yang tinggi dan disiplin serta etos kerja yang tinggi akan selalu memacu dirinya untuk bekerja lebih produktif. Hal inilah yang dibutuhkan orang dalam dunia kerja. Seseorang akan



dapat bekerja dengan baik apabila mendapatkan motivasi kerja yang juga baik. Penelitian yang dilakukan oleh Alimuddin (2012:73) mengatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas. Sehingga, apabila motivasi kerja karyawan tinggi maka kinerja mereka jadi lebih optimal, sedangkan apabila motivasi kerja mereka rendah kinerja mereka jadi kurang produktif karena tidak semangat, sehingga tujuan perusahaan tidak tercapai. Pada umumnya tingginya kinerja dihubungkan dengan tingginya motivasi (Yusuf, 2014:499). Menurut Hasibuan (1014:97), selain meningkatkan kinerja, motivasi kerja yang baik bertujuan untuk mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, serta meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku dalam hal ini sesuai dengan sasaran penerapan 5R yang pertama yaitu meningkatkan efisiensi kerja.

Sektor industri rumahan merupakan kegiatan ekonomi berskala kecil dan kurang terorganisir. Penerapan kesehatan dan keselamatan kerja di sektor industri rumahan belum diketahui dengan baik, salah satunya mengenai penerapan 5R. Kesehatan lingkungan kerja memegang peranan penting sehubungan dengan kesehatan dan keselamatan kerja. Tempat yang kotor, licin, berserakan, dan tidak teratur merupakan salah satu sumber bahaya, baik sebagai timbulnya penyakit, bahaya kecelakaan, maupun bahaya kebakaran (Jahja, 2009:6). Terdapat banyak jenis hasil produk industri rumahan, salah satunya adalah kerupuk.

Masyarakat Indonesia memiliki kebiasaan mengkonsumsi kerupuk sebagai menu pendamping makanan utama maupun sebagai makanan ringan atau camilan (Kementerian Perdagangan Republik Indonesia, 2016). Menurut Kementerian Perindustrian Republik Indonesia pada data terakhir tercatat bahwa industri kerupuk di Indonesia sebanyak 863 industri. Menurut Badan Pengkajian Pengembangan Perdagangan yang dikeluarkan oleh Kementerian Perdagangan Republik Indonesia menyatakan bahwa salah satu kabupaten atau kota yang merupakan produsen kerupuk terbesar di Indonesia adalah Kabupaten Jember. Berdasarkan pengambilan data awal di Dinas Perindustrian dan Perdagangan,

Kabupaten Jember memiliki 51 produsen kerupuk dan di Dusun Krajan, Kelurahan Mangli, Kecamatan Kaliwates terdapat beberapa produsen kerupuk rambak dan berdasarkan wawancara kepada pemilik industri tersebut, jumlah pekerja lebih dari 20 orang serta mampu menghasilkan 15 ton kerupuk rambak per tahun. Jumlah ini merupakan jumlah yang tidak sedikit apabila dibandingkan dengan produsen kerupuk rambak lainnya yang mampu menghasilkan rata-rata sekitar 4 ton per tahun. Industri kerupuk rambak ini juga memiliki jangkauan yang luas ke seluruh daerah di Kabupaten Jember.

Bahan utama yang digunakan dalam pembuatan kerupuk rambak ini adalah kulit sapi dimana seperti yang kita tahu bahwa kulit sapi mengeluarkan bau amis sehingga apabila tidak dilakukan penyimpanan dengan benar akan menyebabkan ketidaknyamanan di tempat kerja. Selain dari bahan utama yang menyebabkan ketidaknyamanan, proses produksi dari bahan mentah hingga menjadi barang jadi membutuhkan peralatan yang tidak sedikit. Sehingga industri ini sangat memerlukan penerapan 5R dimana budaya 5R ini dapat diterapkan pada lingkungan kerja yang membutuhkan banyak peralatan. Setelah melakukan pengambilan data awal di beberapa UD kerupuk rambak tersebut, banyak ditemukan karyawan yang tidak mematuhi budaya kerja 5R, dan diakui bahwa motivasi masih belum terbentuk dengan baik di dalam setiap individu pekerja meski peran *top management* dalam mengawasi penerapan 5R sudah cukup baik.

Penempatan, penyimpanan, serta kebersihan yang kurang dijaga dengan baik merupakan penerapan 5R yang masih rendah di UD kerupuk rambak tersebut. Hal ini membuat tempat produksi tersebut terlihat kotor, tidak rapi, dan tidak enak dipandang, selain itu dari segi penataan peralatan yang kurang baik membuat pekerja kesulitan untuk mencari peralatan yang akan digunakan yang menimbulkan banyaknya keluhan sehingga hal ini mengindikasikan bahwa pekerja mulai tidak nyaman dengan keadaan tersebut dan dapat mempengaruhi kondisi emosional pekerja. Selain kurang efisien terhadap waktu, penerapan budaya 5R (ringkas, rapi, resik, rawat, rajin) penting apabila diterapkan pada industri makanan atau pangan, hal tersebut sesuai dengan Kepmenkes Nomor 715 tahun 2003 tentang Persyaratan Hygiene Sanitasi Boga, hygiene sanitasi makanan



adalah upaya pengendalian terhadap faktor tempat, peralatan, orang, dan makanan yang dapat atau mungkin dapat menimbulkan gangguan kesehatan atau keracunan makanan. Hygiene dalam industri pangan merupakan usaha kesehatan masyarakat yang mempelajari kondisi lingkungan terhadap kesehatan manusia, upaya mencegah timbulnya penyakit karena pengaruh kesehatan tersebut serta membuat kondisi lingkungan sedemikian rupa sehingga terjamin pemeliharaan kesehatan.

Dari beberapa uraian tersebut, dalam usaha menganalisis motivasi kerja karyawan maka perlu dilakukan penelitian tentang “Hubungan antara motivasi kerja dengan penerapan 5R pada pekerja di industri kerupuk rambak di Dusun Krajan, Kelurahan Mangli, Kecamatan Kaliwates, Jember”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut maka dapat dirumuskan masalah penelitian adalah apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan penerapan 5R (ringkas, rapi, resik, rawat, rajin) pada pekerja di industri kerupuk rambak di Dusun Krajan, Kelurahan Mangli, Kecamatan Kaliwates, Jember?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Umum**

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara motivasi kerja dengan penerapan 5R (ringkas, rapi, resik, rawat, rajin) pada pekerja di industri kerupuk rambak di Dusun Krajan, Kelurahan Mangli, Kecamatan Kaliwates, Jember.

### **1.3.2 Tujuan Khusus**

- a. Mengkaji karakteristik responden yang meliputi pendidikan, usia, dan masa kerja pada pekerja industri kerupuk rambak di Dusun Krajan, Kelurahan Mangli, Kecamatan Kaliwates, Jember.

- b. Mengkaji motivasi kerja pada pekerja industri kerupuk rambak di Dusun Krajan, Kelurahan Mangli, Kecamatan Kaliwates, Jember.
- c. Mengkaji penerapan 5R (ringkas, rapi, resik, rawat, rajin) pada lingkungan kerja industri kerupuk rambak di Dusun Krajan, Kelurahan Mangli, Kecamatan Kaliwates, Jember.
- d. Menganalisis hubungan karakteristik responden (pendidikan, usia, dan masa kerja) dengan penerapan 5R (ringkas, rapi, resik, rawat, rajin) pada pekerja industri kerupuk rambak di Dusun Krajan, Kelurahan Mangli, Kecamatan Kaliwates, Jember.
- e. Menganalisis hubungan motivasi kerja dengan penerapan 5R (ringkas, rapi, resik, rawat, rajin) pada pekerja industri kerupuk rambak di Dusun Krajan, Kelurahan Mangli, Kecamatan Kaliwates, Jember.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

- a. Mengembangkan keilmuan yang berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan kerja khususnya yang berhubungan dengan motivasi kerja pada pekerja
- b. Mengembangkan keilmuan yang berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan kerja khususnya yang berhubungan dengan penerapan 5R (ringkas, rapi, resik, rawat, rajin) di lingkungan kerja
- c. Sebagai referensi atau acuan bagi peneliti lain yang ingin mengkaji masalah yang sama dengan lebih mendalam dan lebih luas cakupannya

##### **1.4.2 Manfaat Praktis**

###### **a. Bagi Peneliti**

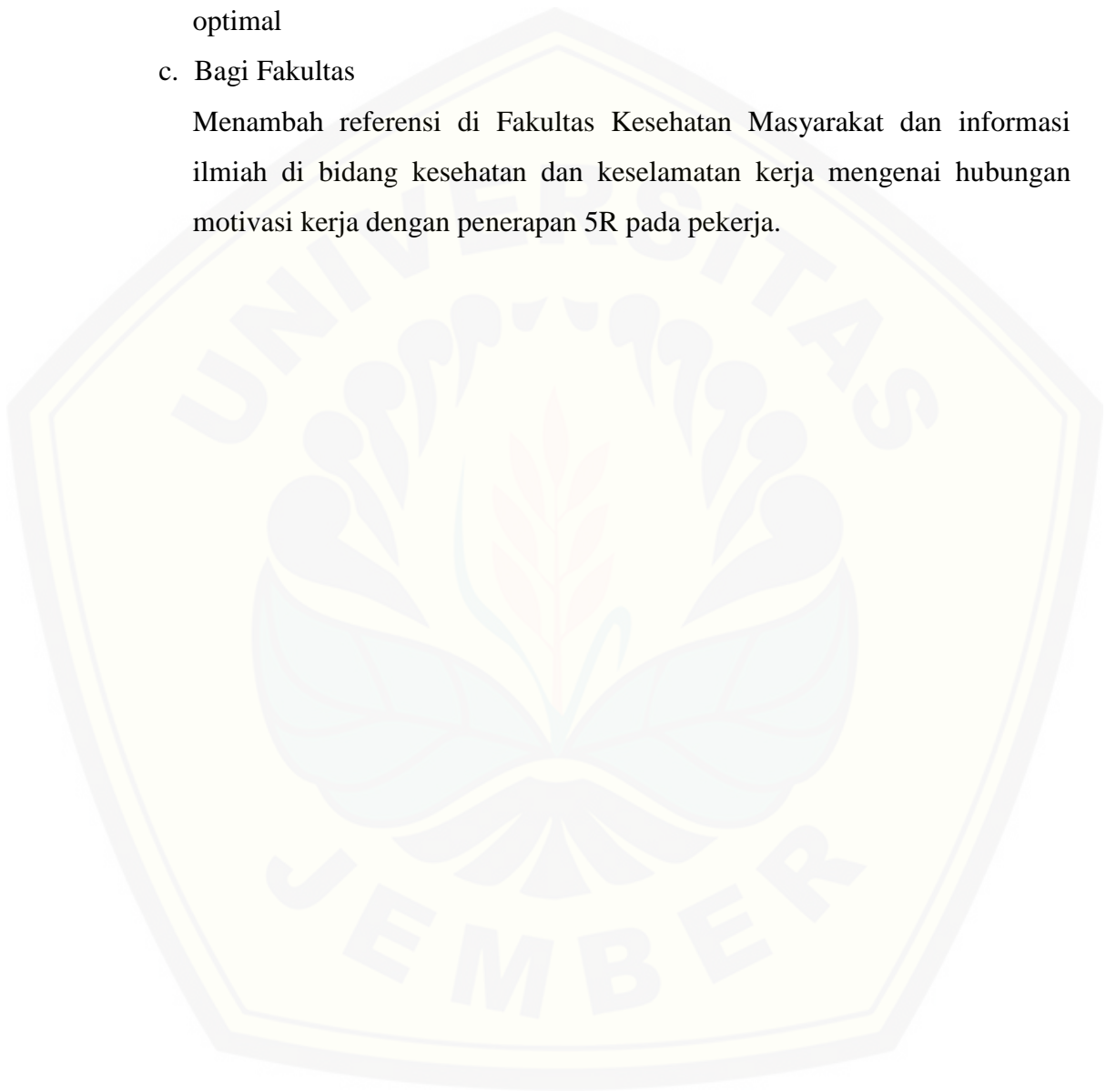
Mengembangkan kemampuan penelitian dalam penyusunan karya ilmiah serta menerapkan teori dan ilmu yang didapatkan selama perkuliahan.

b. Bagi Industri

Sebagai bahan masukan bagi industri di sektor rumahan untuk lebih meningkatkan motivasi kerja dalam upaya menerapkan 5R (ringkas, rapi, resik, rawat, rajin) untuk efisiensi dan efektivitas kerja agar hasil produksi optimal

c. Bagi Fakultas

Menambah referensi di Fakultas Kesehatan Masyarakat dan informasi ilmiah di bidang kesehatan dan keselamatan kerja mengenai hubungan motivasi kerja dengan penerapan 5R pada pekerja.



## **BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Pengertian 5R**

Program 5R (ringkas, rapi, resik, rawat, rajin) berfokus pada kebersihan dan standarisasi organisasi untuk meningkatkan profitabilitas, efisiensi, dan keamanan dengan mengurangi pemborosan semua jenis (Moulding, 2010:7). Pada dasarnya, program 5R adalah suatu proses perubahan dalam menerapkan penataan dan kebersihan di tempat kerja. Program 5S merupakan huruf awal dari lima kata Jepang yaitu (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke) yang apabila diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia menjadi 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin). Program 5R merupakan sebuah pendekatan dalam mengatur lingkungan kerja, yang pada pokoknya berusaha mengurangi pemborosan sehingga mampu menciptakan lingkungan kerja yang efektif, efisien, dan produktif. Program 5R merupakan suatu bentuk gerakan yang berasal dari kebulatan tekad untuk mengadakan pemilahan di tempat kerja, mengadakan penataan, pembersihan, memelihara kondisi yang mantap dan memelihara kebiasaan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik (Osada, 2000:2).

### **2.2 Konsep 5R**

Menurut Osada (2000:1), kegiatan 5R merupakan kegiatan yang tidak dapat dipisahkan dari pekerjaan keseharian. Kegiatan 5R tidak hanya memberikan manfaat untuk perusahaan, tetapi juga memberikan manfaat untuk pribadi karyawan itu sendiri, sebab kegiatan ini adalah faktor yang mendukung kualitas kehidupan kerja mereka. Dalam 24 jam karyawan dapat menghabiskan waktu 8 jam di tempat kerja, ditambah dengan waktu kerja lembur. Salah satu cara memberikan keceriaan di tempat kerja dan dalam kehidupan kerja adalah melalui penerapan 5R.

Setiap individu dapat menerapkan 5R dalam hal apa saja. Seperti penerapan 5R di pabrik, kantor, bengkel, studio, kamar tidur sekalipun. Dengan adanya 5R, seorang pekerja pabrik tidak akan merasa berbeda dengan orang yang bekerja di kantor, sebab mereka juga dapat bekerja dalam kondisi fisik tempat kerja yang tidak kalah nyaman dengan kantor. Bila tempat kerja bersih, tertib, dan tertata rapi, maka dapat menciptakan kemudahan bekerja perorangan. Menurut Jahja (2009:4-6) ada empat bidang sasaran pokok industri yang dapat dengan mudah dipenuhi dengan adanya kemudahan ini, empat bidang sasaran pokok tersebut meliputi :

1. Efisiensi kerja

Efisiensi kerja merupakan suatu hal yang berhubungan dengan penggunaan sumber daya yang sehemat mungkin dalam menghasilkan barang dan jasa. Penghematan sumber daya waktu merupakan hal yang sering dilupakan oleh manusia dan lebih memikirkan penghematan benda fisik saja, padahal sumber daya waktu adalah sumber daya yang tidak bisa dipindahkan atau disimpan, sehingga waktu kerja harus dimanfaatkan sebaik mungkin dan mengurangi inefisiensi atau pemborosan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sutantyo (2008:9) menyebutkan bahwa adanya penghematan waktu dalam proses pembuatan item C30-SGD3 yaitu sebesar 2986,01 (50 menit) atau sekitar 16,87%.

2. Produktivitas kerja

Pengertian lain dari produktivitas adalah peningkatan nilai tambah pada hasil kerja. Pekerja yang produktif merupakan pekerja yang dapat menghasilkan nilai tambah sebesar mungkin dari masukan yang memadai. Konsep 5R merupakan langkah awal dalam menemukan kegiatan tak bernilai tambah dan pemborosan. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Waluyo (2011:199) menyebutkan bahwa adanya pengaruh penerapan 5R terhadap produktivitas kerja. Pada saat dimulainya Gerakan 5R memperlihatkan produktivitas kerja karyawan meningkat cukup besar dari Rp 5,93 juta per karyawan pada tahun ke-7 menjadi Rp 10,98 juta per karyawan pada tahun ke-8 atau naik 85,2%. Hal yang sama



terjadi pada tahun ke-9 yaitu produktivitas kerja menjadi Rp 20,59 juta per karyawan atau naik 87,5% dibandingkan dengan produktivitas kerja tahun ke-8.

### 3. Mutu kerja

Mutu adalah suatu hal yang berkaitan dengan kesesuaian hasil kerja terhadap kebutuhan. Ketidaksesuaian tersebut merupakan kegagalan produksi yang harus diperbaiki. Mutu hasil kerja harus dapat dijamin sedini mungkin di tempat kerja agar tidak perlu diadakan kerja reparasi.

### 4. Keselamatan kerja

Keselamatan kerja merupakan hal yang berkaitan dengan proses melakukan pekerjaan dengan selamat dan aman. Melalui penerapannya, 5R ikut berperan dalam meningkatkan keamanan dalam bekerja.

## 2.3 Manfaat 5R

Manfaat yang didapat dalam melaksanakan 5R di tempat kerja baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang menurut Hirano (2005:20-34) adalah sebagai berikut :

- a. *Zero changeovers* yang artinya dapat bermanfaat untuk diversifikasi produk.
  - 1) Adanya pengaturan yang tertib terhadap peralatan
  - 2) Peralatan bersih dan tempat kerja yang rapi membantu meningkatkan efisiensi operasional
  - 3) Jangan gunakan alat yang tidak diperlukan demi kenyamanan
- b. *Zero defects* yang artinya menghasilkan kualitas yang lebih baik
  - 1) Barang apapun terletak pada tempatnya sehingga dapat terhindar dari pengambilan yang salah
  - 2) Pembersihan mesin secara teratur dapat menghindarkan dari kerusakan yang tersembunyi
  - 3) Tempat kerja yang resik dapat memberi semangat kerja bagi siapapun
  - 4) Alat ukur dapat bekerja dengan baik sehingga dapat menghasilkan kualitas yang lebih baik

- c. *Zero waste* yang artinya yaitu mengurangi biaya dan meningkatkan efisiensi.
- 1) Barang yang tidak diperlukan menjadi berkurang
  - 2) Ruangan yang tidak dipakai digunakan untuk barang yang tidak diperlukan
  - 3) Dapat meminimalisasi gerakan proses produksi yang tidak diperlukan seperti meletakann, mengangkat, memindahkan, serta menghitung.
- d. *Zero delays* yang artinya pemenuhan permintaan pelanggan secara tepat waktu
- 1) Tidak ada hasil produk yang gagal sehingga dapat memenuhi permintaan pelanggan tepat waktu
  - 2) Lingkungan kerja perusahaan yang baik dapat mempercepat proses produksi, tidak ada yang terbuang dan meningkatkan efisiensi
- e. *Zero injuries* yang artinya keselamatan kerja menjadi lebih baik
- 1) Peralatan kerja yang bersih dapat menghindari kerusakan dan bahaya
  - 2) Dapat mengetahui tempat penyimpanan peralatan dan barang sehingga akan lebih cepat mengambilnya saat diperlukan
  - 3) Dapat meletakkan sesuatu dengan aman sehingga dapat terhindar dari kejatuhan peralatan atau barang pada saat mengambilnya
  - 4) Jika ada kebakaran dapat mengetahui dimana alat pemadam api ringan (APAR) dan pintu darurat
- f. *Zero breakdowns* yang artinya pemeliharaan lebih baik
- 1) Berkurangnya debu, gram, potongan bahan di lantai dan di mesin
  - 2) Dapat mengetahui kondisi mesin setiap saat dengan membersihkan mesin secara teliti dan teratur
  - 3) Pemeliharaan dan pemeriksaan secara rutin dapat menghindarkan kerusakan mesin yang parah di masa yang akan datang



#### 2.4 Faktor-faktor Penerapan 5R

Faktor-faktor yang berpengaruh dalam menerapkan 5R berasal dari dalam diri karyawan dan ada yang berasal dari luar atau lingkungan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hastuti (2011:54) menyebutkan bahwa determinan yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri adalah dorongan atau motivasi dalam diri pekerja, faktor penghambat dari penerapan 5R adalah rendahnya dorongan atau motivasi dari dalam diri tenaga kerja, didukung pula dengan rendahnya kesadaran tenaga kerja. Faktor dari luar atau lingkungan yang mempengaruhi penerapan 5R adalah komunikasi, *training*, *reward and recognition*, serta peran *top manager*.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Irawati, dkk. (2014:67) setiap peningkatan komunikasi akan meningkatkan keinginan karyawan untuk menerapkan 5R, juga setiap peningkatan *training*, *reward*, *recognition* akan meningkatkan keinginan karyawan untuk menerapkan 5R, serta Setiap peningkatan *top manager* akan meningkatkan keinginan karyawan untuk menerapkan 5R

#### 2.5 Penerapan 5R

Program 5R adalah serangkaian kegiatan yang terdiri dari lima tahap yaitu ringkas, rapi, resik, rawat, rajin. Setiap langkah tersebut harus jelas agar serangkaian kegiatan ini benar-benar sebagai suatu konsep dengan bentuk nyata dan lebih dipahami. Penerapan 5R ini diperlukan komitmen manajemen yang merupakan suatu bentuk persetujuan atau perjanjian dari manajemen dalam mengemban tugas dan tanggung jawabnya untuk menjadikan 5R sebagai budaya perusahaan. Selain komitmen manajemen, penerapan 5R membutuhkan kebijakan manajemen, yang merupakan suatu prosedur yang bisa diterapkan di seluruh organisasi. Kebijakan tersebut dapat berkaitan dengan hal-hal seperti waktu istirahat untuk keadaan khusus, larangan merokok, keadaan tempat kerja yang tidak nyaman, dan di tempat lainnya.

### 2.5.1 Ringkas

Ringkas adalah memisahkan antar benda yang tidak diperlukan dengan benda yang diperlukan, setelah itu menyingkirkan yang tidak diperlukan (Osada, 2000:40). Semua barang di tempat kerja yang tidak diperlukan di tempat kerja harus diidentifikasi dan disingkirkan, sebab jika tidak akan mengganggu operasi sehari-hari dan dapat menyebabkan kerugian. Menurut Jahja (2009:16-18) ada 4 langkah yang harus dilakukan dalam penerapan ringkas, yaitu :

1. Penjelasan guna penyeragaman pengertian

Penyeragaman mengenai pengertian barang yang berguna di tempat kerja. Penjelasan tentang letak carik ringkas, batas waktu hal-hal lainnya yang perlu diberikan.

2. Kegiatan meringkas tempat kerja

Pelaksanaan ringkas dilakukan secara serempak, hal ini akan membangkitkan semangat yang tinggi, sehingga kegiatan ringkas ini dapat dilakukan dengan tuntas.

3. Pemeriksaan secara berkala kondisi ringkas di tempat kerja

Pimpinan bertanggung jawab dalam memimpin jalannya kegiatan ini. Pimpinan menyampaikan pesan yang jelas dan tidak ambigu sehingga tidak disalah artikan oleh pekerja, sehingga mereka juga jelas dalam bertindak

4. Pelembagaan ringkas dengan sistem piket

Pemeriksaan berkala harus diterapkan. Lembar periksa yang memadai dan sistem piket dirancang untuk menjamin terjadinya pemeriksaan berkala tersebut. Pemeriksaan dapat dilakukan secara harian, mingguan, maupun bulanan.

Seringkali karyawan mengeluh tentang tempat kerja terasa semakin sempit. Pada prinsipnya, tempat kerja adalah tempat untuk bekerja, karena orang bekerja perlu tempat, namun dalam kenyataannya, tempat kerja sering menjadi tempat penampungan berbagai benda. Barang rusak, mesin rusak, pekerjaan tertunda, barang setengah jadi, contoh barang atau berbagai keperluan pribadi maupun titipan orang lain. Sementara itu, karyawan pada umumnya menerima kehadiran berbagai benda di tempat kerjanya secara wajar dan alamiah sampai

akhirnya ia mulai merasakan kesesakan. Putuskanlah status kegunaan berbagai benda di tempat kerja. Singkirkanlah benda yang tak lagi digunakan dalam bekerja. Berbagai barang mungkin tak jelas lagi statusnya, karena terabaikan selama ini. Tiga teknik berikut ini dapat digunakan dalam membentuk ringkas (Jahja, 2009:13-15) :

1. Tindakan pada sumbernya

Untuk mencapai ringkas, keadaan di sumbernya yaitu di tempat kerja harus diketahui secara tepat. Karyawan perlu turun melihat langsung keadaan tempat kerja. Berbagai barang yang tak jelas statusnya ditanyakan langsung pada karyawan di tempat kerja. Pertanyaan seperti : barang apa ini, milik siapa, sejak kapan berada di situ, mengapa berada di situ, apakah masih digunakan, seberapa sering di situ, mengapa berada di situ, apakah masih digunakan, seberapa penting dan sebagainya hendaklah diajukan. Dengan pertanyaan seperti itu karyawan digiring untuk menilai sendiri tempat kerjanya.

2. Pencantuman carik ringkas berwarna merah pada barang dengan status belum jelas

Dengan batas tertentu, bila tidak ada unit kerja yang membutuhkan, barang tersebut disingkirkan. Dengan cara ini semua orang pada saat yang sama memikirkan status barang yang ada di tempat kerja masing-masing.

3. Pimpinan puncak memelopori pencantuman awal program ringkas

Tanpa pengarahannya yang jelas, karyawan mungkin tidak memahami maksud meringkas tempat kerja. Inisiatif dan peran pemimpin perusahaan dibutuhkan untuk mendorong mereka.

### 2.5.2 Rapi

Pemborosan merupakan dampak dari kegiatan mencari yang relatif lama. Setelah tempat kerja menjadi ringkas, maka hal yang perlu dilakukan selanjutnya adalah membuat tempat kerja menjadi rapi. Konsep ini bertujuan menyusun dengan rapi agar pekerja dapat dengan mudah mencari benda yang dituju. Kesan rapi di tempat kerja memberikan kenyamanan kerja yang khas bagi penghuninya.

Kenyamanan ini memberikan pengaruh positif bagi mental penghuni tempat kerja sehingga mereka lebih tekun bekerja dan lebih produktif. Merapikan tempat kerja tidaklah sulit, yang sulit adalah menyempatkan diri untuk selalu melakukannya (Jahja, 2009:21)

Rapi adalah menyusun semua barang, peralatan yang diperlukan sehingga dapat dilihat dengan mudah oleh siapa saja. Menurut Jahja (2009:23-27) kegiatan rapi ada 5 langkah, yaitu :

1. Pengelompokan barang di tempat kerja

Pengelompokan barang dapat diterapkan dengan logika yang sesuai. Penyeragaman barang dapat diterapkan dengan meletakkan barang yang sama pada tempat yang sama, namun ada juga penerapan apabila beberapa barang yang meskipun tidak sama jenisnya namun diletakkan di tempat yang sama karena fungsi dan urutannya yang bersamaan. Pada prinsipnya, pengelompokan barang harus dipertimbangkan berdasarkan keperluan di tempat kerja.

2. Persiapan tempat penyimpanan

Hal yang harus diperhatikan adalah sering tidaknya pemakaian barang. Barang yang sering digunakan ditempatkan di lokasi yang mudah diraih, mudah dijangkau, dan sebatas pandangan mata, kemudian barang yang jarang digunakan alangkah lebih baik apabila diletakkan di tempat yang makin tinggi atau makin rendah. Efisiensi gerak kerja terciptanya dengan pengaturan perletakan barang secara tepat.

3. Pembatas tempat

Pembatas tempat yang jelas pada lokasi penempatan barang berguna untuk membatasi tempat barang dan mempercepat penemuan barang, contoh pembatas fisik yaitu tembok, sekat lemari, ataupun pagar. Bila ingin membuat garis pembatas yang sederhana, dapat dibuat dari cat. Dengan garis pembatas ini, kondisi barang dapat segera diketahui.

4. Carik pengenalan barang

Garis batas dapat pula dibuat dengan melukiskannya sesuai dengan bentuk barang. Carik pengenalan barang atau tanda pengenalan barang yang berisi keterangan nama atau kode barang, lokasi, dan lain sebagainya. Carik tercantum pada barang

dan tertempel pada tempat sehingga lokasi menjadi jelas. Carik ini dapat berupa nomor kode, bentuknya yang berbeda, maupun perbedaan warna dapat mempermudah ketepatan pengenalan barang.

#### 5. Denah lokasi penyimpanan barang

Langkah terakhir adalah membuat denah atau peta dan indeks daftar isi yang menggambarkan peruntukan lokasi tempat barang di tempat kerja. Hal ini berguna untuk memudahkan dan mempercepat proses pencarian kembali.

Pokok bahasan dari penerapan rapi di tempat kerja adalah dapat memberi kemudahan dalam mencari dan mendapatkan barang yang diperlukan pada saat yang tepat.

#### 2.5.3 Resik

Menurut Hirano (2005:30) resik adalah membersihkan tempat kerja dengan seksama secara teratur. Tempat kerja yang bersih dapat memproduksi barang yang berkualitas tinggi. Tujuannya adalah kondisi tempat kerja, alat kerja, dan mesin sempurna melalui pencarian kerusakan dan perbaikannya. Karyawan adalah orang yang paling tahu keadaan di tempat kerja dan mereka pulalah yang bertanggung jawab atas kebersihan tempat kerja (Jahja, 2009:32). Penggunaan peta daerah tanggung jawab karyawan perlu diterapkan. Menurut Jahja (2009:33-38) kegiatan resik terdiri dari 4 langkah, yaitu :

##### 1. Alat kebersihan di tempat kerja

Alat kebersihan yang memadai ditempatkan dengan benar serta diberi tanda batas dan label pengenal yang sesuai.

##### 2. Pembersihan tempat kerja

Kerja bakti atau kerja sama dapat diterapkan untuk resik di tempat kerja. Para pekerja yang akan dilibatkan hendaknya sudah diberi penyuluhan dan sosialisasi mengenai maksud dan tujuan pembersihan tempat kerja tersebut. Jika tempat kerja sudah bersih dari kotoran, berbagai kausan dan pengusangan di tempat kerja akan menjadi terlihat. Hal yang harus dikerjakan selanjutnya yaitu peremajaan di tempat kerja.



### 3. Peremajaan tempat kerja

Hal-hal yang kurang beres diperbaiki, mesin dicat kembali, pipa bocor diganti. Mesin, alat kerja, dinding, rak dan pipa yang warnanya telah pudar dicat kembali.

### 4. Pelestarian resik di tempat kerja

Pelestarian resik dapat dilakukan dengan kompetisi resik dengan bergilir bagi tempat kerja yang teladan. Kebersihan di tempat kerja adalah kebutuhan nyata.

Dapat dikatakan bahwa rahasia pembinaan kebiasaan dan disiplin karyawan terutama dipusatkan pada 3R pertama yaitu ringkas, rapi, dan resik. Kegiatan nyata secara fisik yang dikembangkan dalam 3R pertama ini mebekas pada pola pikir karyawan dan memudahkan penanaman disiplin selanjtnya.

#### 2.5.4 Rawat

Menurut Jahja (2009:39) rawat yaitu usaha terus menerus untuk mempertahankan kondisi ringkas, rapi, resik. Pada prinsipnya, rawat ini adalah selalu berusaha untuk memelihara tempat kerja yang sudah menjadi baik. Dalam menjalankan kegiatan rawat, ada 5 langkah yang perlu diperhatikan, yaitu :

##### 1. Penentuan butir kendali

Butir kendali yang akan diperagakan perlu digali dari pemikiran para pekerja. Prioritas dari tiap butir kendali dipertimbangkan, kaji juga sasaran pemantauan, pertimbangkan kaitannya dengan kebutuhan operasional dan mulai dari yang sederhana.

##### 2. Penetapan kondisi tak wajar

Dari butir kendali akan ada rumusan kondisi wajar dan tak wajar yang kemudia mempertimbangkan untuk melibatkan semua orang sehingga pengetahuan seragam dapat disepakati. Maksud dari seragam di sini adalah meningkatkan komitmen menjaga bersama kondisi rawat.



3. Rancangan mekanisme pantau

Mekanisme pantau dapat diterapkan dengan peragaan fisik yang sederhana seperti papan peraga, atau cara yang lebih modern yaitu dengan peragaan elektronik berupa lampu peraga atau sirine.

4. Tindak lanjut penyimpangan

Jika penyimpangan terjadi maka tindak lanjut harus segera dilaksanakan. Kondisi seperti ini biasanya diatasi dengan pemberhentian produksi dan mencari penyebabnya.

5. Pemeriksaan berkala

Pemeriksaan berkala dan lembar periksa perlu dilakukan. Tugas pemeriksaan bagi pekerja juga harus diatur karena pekerjalah yang nantinya akan memelihara keberesan di tempat kerja mereka sendiri.

Rawat membekali semua orang ditempat kerja dengan informasi yang diperlukan sehingga mampu bertindak dengan cepat dan tepat. Standar kerja penting untuk menunjukkan cara kerja yang benar. Standar kerja paling baik dibuat oleh karyawan dengan bantuan pimpinan kerjanya. Karyawan yang membuat standar kerjanya sendiri akan dengan rajin mematuhi dan melakukan pemutakhiran standar kerja (Jahja, 2009:42).

### 2.5.5 Rajin

Rajin merupakan penutup dari konsep 5R ini. Rajin dapat mengingatkan kembali bahwa unsur manusia adalah penting dalam penerapan 5R. Rajin juga dapat memberi arah bagaimana manusia menjalankan perannya sebagai manusia sepenuhnya. Rajin berkaitan dengan kebiasaan karyawan yang harus dibina agar dapat menjaga dan meningkatkan apa yang sudah baik, mengembangkan kebiasaan positif, forum karyawan untuk membicarakan masalah bersama, sarana untuk rajin (Jahja, 2009:52-55). Menurut Jahja (2009:55-58) ada 4 langkah yang perlu diperhatikan, yaitu :

1. Penetapan target bersama

Tentukan secara bersama-sama mengenai berbagai target kebiasaan yang harus diperbaiki. Suatu komitmen bersama untuk mematuhi

2. Teladan atasan perlu dikembangkan

Atasan merupakan panutan bagi bawahannya, oleh karena itu ia harus konsekuen dalam mematuhi dan menghormati aturan. Baik yang dibuat oleh perusahaan atau aturan yang dibuat oleh pekerja.

3. Pembinaan hubungan karyawan

Diupayakan adanya sopan santun dan keramahan antar sesama. Membina hubungan baik dengan karyawan melalui perhatian yang tulus.

4. Kesempatan belajar bagi karyawan

Kesempatan belajar bagi karyawan dapat berupa penyediaan buku dan sarana belajar, alat peraga praktek, pelatihan dan berbagai kesempatan belajar lainnya.

Penerapan sikap rajin secara terus-menerus, maka akan membuat semakin terpeliharanya kondisi tempat kerja. Sikap rajin juga sangat mendukung efisiensi dan produktivitas kerja.

## 2.6 Motivasi Kerja

### 2.6.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin “movere” yang artinya “dorongan atau daya penggerak”. Motivasi hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para karyawan atau bawahan. Motivasi kerja adalah hal penting sebab dengan adanya motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan antusias dan mau bekerja keras untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Alasan pimpinan memberikan motivasi kepada bawahan adalah untuk memelihara dan atau meningkatkan kegairahan kerja bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, untuk memberikan penghargaan dan kepuasan kerja kepada bawahannya karena pimpinan membagi-bagikan pekerjaannya kepada para bawahan untuk dikerjakan

dengan baik, ada bawahan mampu untuk mengerjakan pekerjaannya, tetapi ia malas atau kurang bergairah mengerjakannya (Hasibuan, 2014:92).

Orang-orang mau bekerja agar terpenuhinya suatu keinginan (fisik dan mental) dan kebutuhan, baik itu kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*). Kebutuhan (*needs*) setiap orang adalah sama, seperti minum dan makan, namun keinginan (*wants*) setiap orang berbeda, sebab dipengaruhi oleh kebiasaan, selera, dan lingkungannya. Dalam memotivasi ini, pimpinan hanya berdasar asumsi. pimpinan dalam memotivasi harus menyadari, bahwa orang akan bekerja keras dengan harapan akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan-keinginan dari hasil pekerjaannya. Kebutuhan dan keinginan yang dipuaskan dengan bekerja yaitu (Hasibuan, 2014:94) :

1. Kebutuhan fisik dan keamanan, yaitu berhubungan dengan kepuasan kebutuhan fisik (biologis), seperti tempat tinggal, makan, dan minum, di samping kebutuhan akan rasa aman dalam menikmatinya.
2. Kebutuhan sosial, karena manusia saling bergantung, maka terdapat bermacam-macam kebutuhan yang hanya bisa dipuaskan, jika masing-masing individu ditolong atau diakui oleh orang lain.
3. Kebutuhan egoistik, ini berkaitan dengan keinginan seseorang untuk bebas dalam mengerjakan suatu hal sendiri dan puas karena berhasil menyelesaikannya dengan baik.

Dengan mengetahui perilaku manusia, apa sebabnya seseorang mau bekerja dan kepuasan-kepuasan apa yang dinikmatinya karena bekerja, maka seorang pimpinan akan lebih mudah memotivasi bawahannya. Tingkah laku seseorang dipengaruhi serta dirangsang oleh kebutuhan, tujuan, keinginan, dan kepuasannya. Rangsangan timbul dari diri sendiri (internal) dan dari luar (eksternal = lingkungan). Rangsangan (materiil dan nonmateriil) ini akan menciptakan “motif dan motivasi” yang mendorong orang bekerja (beraktivitas) untuk memperoleh kebutuhan dan kepuasan dari hasil kerjanya. Motif atau *driving force* yang berarti menggerakkan manusia untuk berbuat dan bertingkah laku sesuai dengan tujuan tertentu (Hasibuan, 2014:94-95).

### 2.6.2 Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2014: 97-98) tujuan pemberian motivasi adalah sebagai berikut :

1. Mendorong semangat dan gairah kerja karyawan
2. Meningkatkan kepuasan dan moral kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan kestabilan dan loyalitas karyawan perusahaan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absesnsi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan hubungan dan suasana kerja yang baik
8. Meningkatkan partisipasi dan kreativitas karyawan
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
10. Meingkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

### 2.6.3 Teori Maslow

Menurut Munandar (2011:104), dasar *Maslow's Need Hierarchy Theory*

- a. Manusia adalah makhluk sosial yang berkeinginan, ia selalu menginginkan lebih banyak. Keinginan tersebut bersifat terus menerus dan akan berhenti ketika akhir hayat tiba
- b. Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat motivasi bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang menjadi alat motivasi
- c. Kebutuhan manusia itu bertingkat-tingkat (*hierarchy*) sebagai berikut :
  - 1) *Physiological needs*

*Physiological needs* (kebutuhan fisik = biologis) merupakan kebutuhan yang dibutuhkan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang, seperti udara, makan, minum, serta perumahan. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan fisik inilah yang merangsang seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan

giat. Kebutuhan fisik ini termasuk kebutuhan utama, namun merupakan tingkat kebutuhan yang bobotnya paling rendah.

Apabila kebutuhan ini secara relatif telah terpenuhi, maka kebutuhan yang lain seperti kebutuhan untuk diakui oleh orang lain dan rasa aman akan menyusul untuk dipenuhi, namun apabila kebutuhan fisiologis tersebut belum terpenuhi secara relatif, maka kebutuhan yang lain masih belum menuntut untuk dipenuhi (Notoatmodjo, 2014:126).

2) *Safety and security needs*

*Safety and security needs* (keamanan dan keselamatan) merupakan suatu kebutuhan terhadap keamanan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk, yaitu :

- a) Kebutuhan akan keamanan dan keselamatan jiwa di tempat pekerjaan pada saat mengerjakan pekerjaan di waktu jam-jam kerja.
- b) Kebutuhan akan keamanan harta di tempat pekerjaan pada waktu jam-jam kerja, misalnya motor yang disimpan jangan sampai hilang.

3) *Affiliation or acceptance needs*

*Affiliation or acceptance needs* adalah kebutuhan sosial, teman, dicintai dan mencintai serta diterima dalam pergaulan kelompok karyawan dan lingkungannya. Manusia pada dasarnya selalu ingin hidup berkelompok dan tidak seorang pun manusia ingin hidup menyendiri di tempat terpencil. Sebab manusia adalah makhluk sosial, maka jelas ia menginginkan kebutuhan-kebutuhan sosial yang terdiri dari empat kelompok, yaitu :

- a) Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia hidup dan bekerja (*sense of belonging*)
- b) Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*). Serendah-rendahnya pendidikan dan kedudukan seseorang ia tetap merasa dirinya penting. Karena itu dalam memotivasi bawahan, pimpinan harus dapat melakukan tindakan yang menimbulkan kesan bahwa tenaga mereka diperlukan dalam proses pencapaian tujuan perusahaan.



- c) Kebutuhan akan perasaan kemajuan dan tidak seorang pun yang menyenangi kegagalan. Kemajuan di segala bidang merupakan keinginan dan kebutuhan yang menjadi idaman setiap orang
- d) Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*). Setiap karyawan akan merasa senang, jika ia diikutsertakan dalam berbagai kegiatan perusahaan dalam arti diberi kesempatan untuk mengemukakan “saran-saran, pendapat-pendapatnya” kepada pimpinan mereka.

4) *Esteem or status needs*

*Esteem or status needs* adalah kebutuhan akan penghargaan diri, pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Perlu diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam suatu perusahaan maka semakin tinggi pula prestasinya.

5) *Self actualization*

*Self actualization* adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan lainnya. Pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh para pimpinan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan. Menurut Notoatmodjo (2014:129) :

- a) Aktualisasi diri merupakan bagian dari pertumbuhan individu, dan berlangsung terus menerus sejalan dengan meningkatnya jenjang karier seorang individu
- b) Kebutuhan aktualisasi diri tidak dapat dipenuhi semata-mata dari luar individu, tetapi yang lebih utama adalah usaha dari individu itu sendiri, sedangkan untuk pemenuhan kebutuhan yang lain, faktor dari luar juga menentukan.



## 2.7 Kesiapan Berperilaku

Kesiapan berasal dari kata “siap” mendapat awalan ke- dan akhiran –an. Dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (2003) kesiapan adalah suatu keadaan bersiap-siap untuk mempersiapkan sesuatu. Menurut Priyoto (2014:79), faktor-faktor yang berpengaruh dalam kesiapan individu untuk menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi dalam dirinya, faktor-faktor tersebut yakni :

### a. Karakteristik

Dalam lingkungan masyarakat terdapat berbagai perbedaan yang berlaku dan diterima secara luas oleh masyarakat. Perbedaan suku, agama, pendidikan, ras, jenis kelamin, usia, caktep jelek, tinggi badan, serta kemampuan. Karakteristik pada tiap individu yakni meliputi :

#### 1) Pendidikan

Pendidikan merupakan proses perubahan sikap dan perilaku seseorang atau kelompok dalam upaya pendewasaan melalui pengajaran dan pelatihan. Pendidikan dibutuhkan agar mendapatkan informasi, misalnya sesuatu hal yang menunjang kesehatan sehingga dapat meningkatkan kualitas hidup. Maka dapat diartikan bahwa pendidikan seseorang yang tinggi, maka akan informasi akan semakin mudah untuk diterima sehingga semakin banyak pula pengetahuan yang dimiliki, namun sebaliknya pendidikan yang rendah akan menghambat perkembangan sikap seseorang terhadap nilai-nilai yang diberikan.

#### 2) Umur

Pengalaman akan bertambah seiring dengan bertambahnya usia atau umur seseorang, ketika pengalaman bertambah maka akan meningkatkan pengetahuannya terhadap suatu objek.

#### 3) Pekerjaan

Pekerjaan merupakan sesuatu hal yang dikerjakan untuk mencari nafkah dan pencaharian.

## 2.8 Hubungan Motivasi dan Penerapan 5R

Samsanova (2007:98) menyatakan bahwa kurangnya motivasi adalah salah satu faktor yang menghambat keberhasilan pelaksanaan sistem 5R. Padahal, Beale (2006) dalam Hartika dkk. (2011:46) menyatakan bahwa motivasi karyawan adalah penting dalam menunjang keberhasilan praktik lean manufacturing, khususnya 5R

## 2.9 Gambaran Umum Perusahaan

### 2.9.1 Gambaran Umum UD. SPESIAL

UD. Spesial merupakan industri rumahan yang memproduksi kerupuk rambak. Industri rumahan ini didirikan pada tahun 1998 dan telah mengantongi izin usaha dari Dinas Perindustrian dan Perdagangan serta Dinas Kesehatan Kabupaten Jember. UD. SPESIAL ini berlokasi di Jl. Udang Windu No. 25 Mangli, Jember dan memiliki pekerja sebanyak 35 orang yang terdiri dari laki-laki dan perempuan dan terdiri dari 6 area kerja, yaitu area kerja perebusan, pengguntingan, perendaman dengan bumbu, pengeringan, penggorengan, dan pembungkusan. Karyawan tersebut diberi gaji di tiap bulannya sekitar Rp. 800.000,- sampai Rp. 1.000.000,- namun UD ini tidak memiliki aturan dan SOP yang mengikat sehingga tidak terdapat hukuman atau peringatan kepada pekerja yang terlambat atau lalai dalam melakukan pekerjaannya. Dalam setahun, UD ini dapat memproduksi kurang lebih 15 ton kerupuk rambak. Di sisi lain, dalam pelaksanaan 5R juga memang tidak ada peraturan yang mengikat, namun *top manager* telah memberikan arahan serta masukan untuk mengenai pelaksanaan 5R.

### 2.9.2 Gambaran Umum UD. ADUHAI

UD. ADUHAI merupakan industri rumahan yang memproduksi kerupuk rambak. Industri rumahan ini didirikan pada tahun 1998 dan telah mengantongi izin usaha dari Dinas Perindustrian dan Perdagangan serta Dinas Kesehatan

Kabupaten Jember. UD. ADUHAI ini berlokasi di Jl. Tanjung No. 46 Mangli, Jember dan memiliki pekerja sebanyak 30 orang yang terdiri dari laki-laki dan perempuan dan terdiri dari 6 area kerja, yaitu area kerja perebusan, pengguntingan, perendaman dengan bumbu, pengeringan, penggorengan, dan pembungkusan.. Karyawan tersebut diberi gaji di tiap bulannya sekitar Rp. 800.000,- sampai Rp. 1.000.000,- namun UD ini tidak memiliki aturan dan SOP yang mengikat sehingga tidak terdapat hukuman atau peringatan kepada pekerja yang terlambat atau lalai dalam melakukan pekerjaannya. Dalam setahun, UD ini dapat memproduksi kurang lebih 15 ton kerupuk rambak. Di sisi lain, dalam pelaksanaan 5R juga memang tidak ada peraturan yang mengikat, namun *top manager* telah memberikan arahan serta masukan untuk mengenai pelaksanaan 5R.

## 2.10 Kerupuk Rambak

Kerupuk rambak kulit adalah produk makanan ringan yang dibuat dari kulit sapi atau kerbau melalui tahap proses pembuangan bulu, pembersihan kulit, perebusan, pengeringan dan perendaman dengan bumbu untuk kerupuk rambak mentah dan dilanjutkan dengan penggorengan untuk kerupuk rambak siap konsumsi.

### 2.10.1 Proses Pembuatan

Pembuatan rambak kulit sapi meliputi beberapa tahap yaitu perendaman, pengapuran, pembuangan kapur, perebusan, pengguntingan, pengeringan 1, perendaman bumbu, pengeringan 2, penggorengan 1, penggorengan 2, dan penggorengan ke 3.

#### 1. Perendaman

Perendaman kulit dilakukan dengan air bersih selama  $\pm 2$  jam. Tujuan pada perendaman ini yaitu untuk menghilangkan zat-zat yang menempel pada kulit. Peralatan yang dibutuhkan adalah wadah seperti bak yang berukuran besar.

## 2. Pengapuran

Kulit yang telah mengalami perendaman, selanjutnya dimasukkan dalam larutan kapur dengan komposisi 0,4 kg kapur dalam 5 liter air untuk 1 kg kulit. Selama pengapuran dilakukan pengadukan setiap 5 jam sekali untuk mempertahankan pH larutan. Kulit yang sudah direndam air kapur akan tampak lentur dan tidak kaku.

## 3. Buang Kapur dan Buang Bulu

Pembuangan kapur dengan mencuci kulit dengan air bersih dan pembuangan bulu dengan cara dikerok menggunakan pisau. Tujuan dari buang kapur ini yaitu untuk menghindari timbulnya endapan kapur yang dapat bereaksi dengan bahan lain diproses selanjutnya.

## 4. Perebusan

Perebusan kulit pada suhu 90°C selama 2 jam selanjutnya diangin-anginkan. Pada proses perebusan ini ditandai dengan kenampakan kulit yang berubah menjadi transparan. Peralatan yang digunakan adalah wadah tabung berukuran besar.

## 5. Pengguntingan

Pengguntingan dengan ukuran 3x2 cm. Tujuan dari pengguntingan yaitu untuk mendapatkan hasil potongan dalam jumlah maksimal dan kulit yang dihasilkan memiliki luas yang cukup sehingga memudahkan perambatan panas yang akan mempercepat proses pengeringan. Alat yang digunakan tentu saja adalah gunting.

## 6. Pengeringan I

Pengeringan dengan menggunakan sinar matahari selama 1 hari. Tujuan pengeringan yaitu untuk menurunkan kadar air sampai batas tertentu dengan ditandai produk menjadi kering dan berubah warna menjadi coklat. Peralatan yang digunakan adalah dengan wadah yang terbuat dari bambu.

## 7. Perendaman Bumbu

Kerupuk rambak mentah (krecek) hasil pengeringan I direndam dalam larutan bumbu selama 1-2 jam. Komposisi bumbu yaitu; garam 2 %, bawang putih

5 %, dan penyedap rasa 1,5 %. Kerupuk rambak mentah direndam dengan wadah baskom berukuran besar.

#### 8. Pengeringan II

Pengeringan dengan sinar matahari 2-3 hari (sampai kering) kemudian krecek diambil untuk mengukur daya kembang. Peralatan yang digunakan adalah dengan wadah yang terbuat dari bambu.

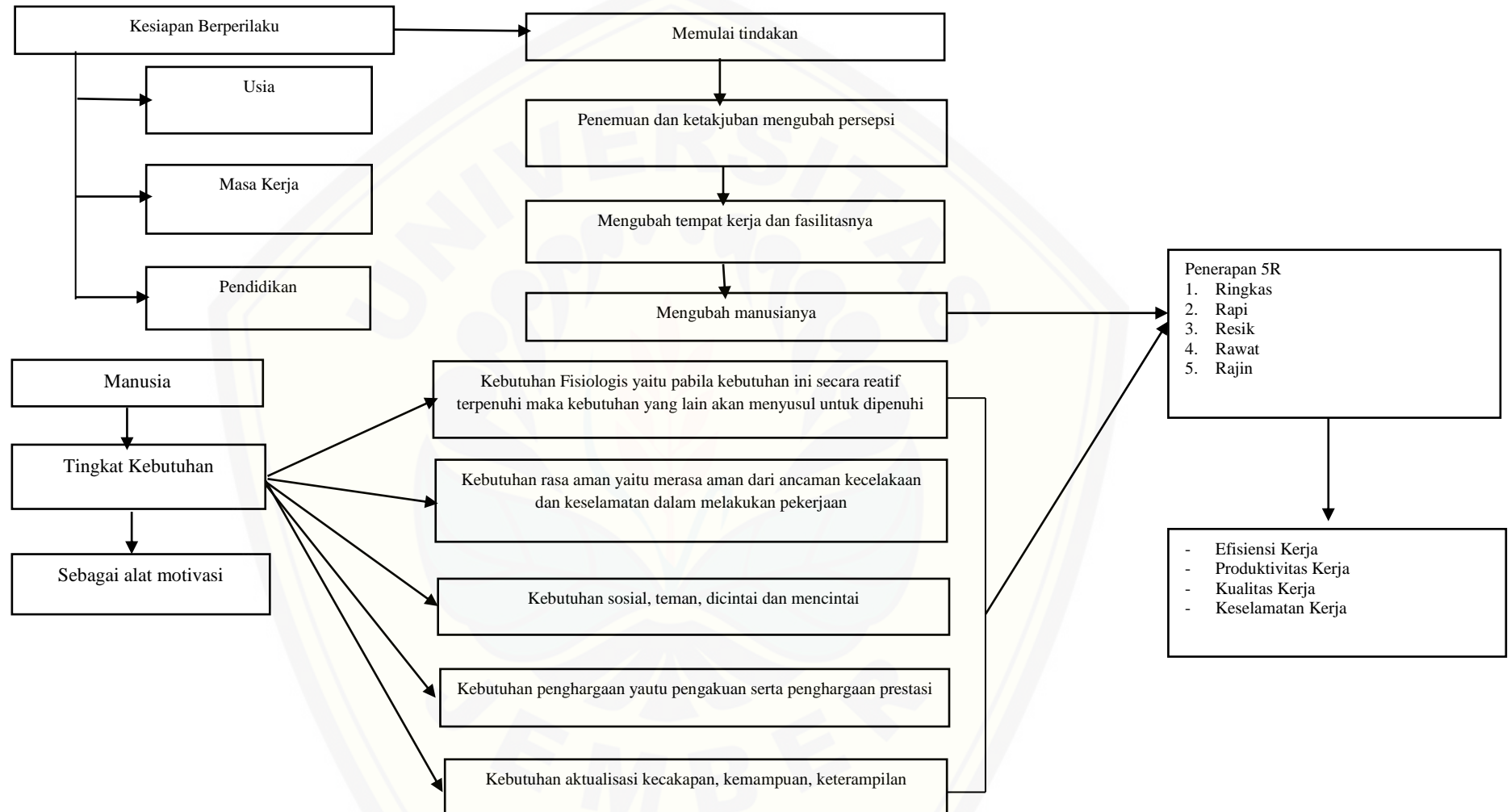
#### 9. Penggorengan

Penggorengan I (krecek dimasukkan ke tempat penggorengan pada suhu  $\pm 80^{\circ}\text{C}$  selama 5 menit) dan diperam dalam bak selama 1 hari. Penggorengan II (suhu  $\pm 80^{\circ}\text{C}$  selama  $\pm 10$  menit). Penggorengan III (suhu  $\pm 160^{\circ}\text{C}$  sampai mengembang sempurna). Peralatan yang digunakan untuk menggoreng adalah penggorengan serta serok.

Langkah-langkah yang dilakukan ketika membuat kerupuk rambak tersebut beresiko membuat ruangan atau lantai kerja menjadi licin dan kotor dan menimbulkan resiko bahaya seperti terpeleset dan terjatuh, sehingga kaidah 5R sangat diperlukan terutama dalam pembersihan serta penataan ruangan kerja agar kembali seperti sedia kala.



2.11 Kerangka Teori

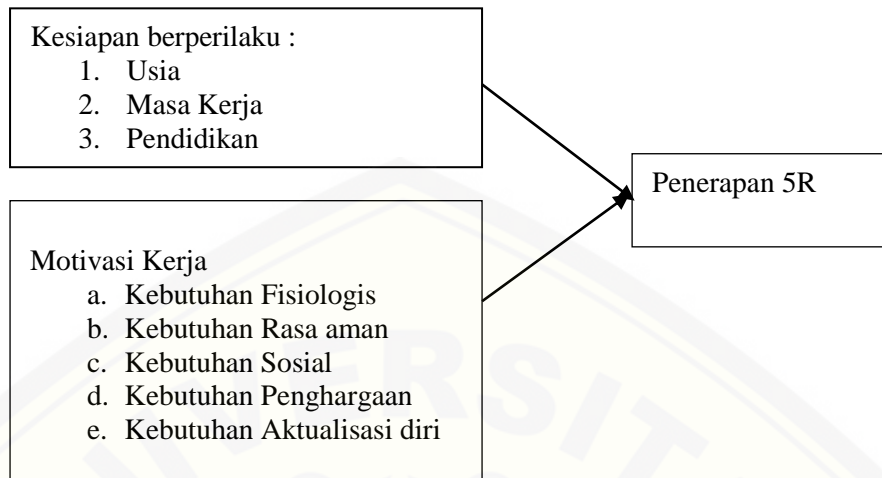


Kerangka Teori Modifikasi dari Maslow dalam Notoatmodjo (2014), Osada (2000), Elyanti, N (2017)

Gambar 2.1. Kerangka Teori



## 2.12 Kerangka Konsep



Gambar 2.2. Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual tersebut berdasarkan dari studi literatur dari berbagai sumber. Dalam kerangka konseptual ini menjelaskan bahwa penataan lingkungan kerja yang baik melalui penerapan 5R. Adanya dorongan dari dalam diri karyawan/pekerja berupa motivasi kerja yang dapat meningkatkan penerapan 5R karyawan.

## 2.13 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konsep dalam penelitian ini, maka hipotesis penelitian ini adalah :

1. Terdapat hubungan antara karakteristik individu dengan penerapan 5R (ringkas, rapi, resik, rawat, rajin) pada pekerja di industri kerupuk rambak.
2. Terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan penerapan 5R (ringkas, rapi, resik, rawat, rajin) pada pekerja di industri kerupuk rambak.

## BAB 3. METODE PENELITIAN

### 3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini merupakan jenis penelitian analitik observasional dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian analitik adalah penelitian yang menggali mengapa dan bagaimana fenomena kesehatan itu terjadi. Penelitian ini disebut penelitian observasional karena peneliti hanya melakukan pengukuran-pengukuran saja dan sama sekali tidak memberikan perlakuan atau intervensi. Menurut waktu pelaksanaannya, penelitian ini termasuk penelitian *cross sectional*, karena variabel bebas dan variabel tergantung pada objek penelitian yang diukur atau dikumpulkan dalam waktu yang bersamaan (Notoatmodjo, 2010:37). Pada penelitian ini peneliti ingin mengkaji tentang karakteristik pekerja (pendidikan, usia, dan masa kerja), motivasi kerja dan penerapan 5R (ringkas, rapi, resik, rawat, rajin), sekaligus menganalisis apakah terdapat hubungan antara karakteristik pekerja dengan penerapan 5R serta hubungan antara motivasi kerja dan penerapan 5R.

### 3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

#### 3.2.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada pekerja produksi kerupuk rambak di beberapa usaha dagang di Dusun Krajan, Kelurahan Mangli, Kecamatan Kaliwates, Kabupaten Jember. Penentuan lokasi penelitian ini berdasarkan pengambilan data awal yang telah dilakukan bahwa produksi kerupuk rambak ini tidak memiliki prosedur pelaksanaan pekerjaan, sehingga dalam melakukan penataan dan penyimpanan alat-alat produksi belum terorganisir. Penataan pada barang dan peralatan sebenarnya sangat penting sebab masalah ini berpengaruh pada pencarian barang dan ketepatan waktu serta menciptakan suasana nyaman, pada UD di dusun tersebut juga memiliki motivasi kerja yang rendah serta dusun ini merupakan daerah yang banyak memproduksi kerupuk rambak.

### 3.2.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian mulai dari penyusunan proposal, mengumpulkan data observasi, wawancara, pengolahan data, analisis data sampai pada penulisan hasil penelitian dilaksanakan pada bulan Maret tahun 2018 sampai Januari tahun 2019.

## 3.3 Populasi dan Sampel

### 3.3.1 Populasi

Populasi merupakan area generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015:80). Populasi dalam penelitian ini adalah semua pekerja kerupuk rambak di Dusun Krajan, Kelurahan Mangli, Kecamatan Kaliwates, Kabupaten Jember berjumlah 65 orang yang telah terdaftar di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Jember dan kedua UD di bawah ini memiliki proses kerja dan peralatan yang sama yaitu terdiri dari :

- a. UD. ADUHAI dengan jumlah pekerja 30 orang yang terdiri dari area gudang, area pemotongan kulit sapi, area penggorengan, dan area pengemasan.
- b. UD. SPESIAL dengan jumlah pekerja 35 orang yang terdiri dari area gudang, area pemotongan kulit sapi, area penggorengan, dan area pengemasan.

### 3.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2015:81). Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian populasi tenaga kerja pada industri kerupuk rambak. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus dalam Bungin (2009:78) yaitu :

$$n = \frac{N}{N(d)^2 + 1}$$

sehingga :

$$n = \frac{65}{65(0,1)^2 + 1}$$

$$n = 39,39 \approx 40$$

Keterangan :

n = jumlah sampel yang dicari

N = jumlah populasi

d = nilai presisi

Sehingga ditentukan besar sampel adalah sebesar 40 tenaga kerja.

### 3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan *simple random sampling* karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi (Sugiyono, 2015:82). Industri kerupuk rambak tersebut terbagi menjadi dua yaitu meliputi UD. ADUHAI dan UD. SPESIAL, selanjutnya untuk mengetahui jumlah sampel dengan pertimbangan jumlah anggota populasi yang ada di dua lokasi kerupuk rambak yang telah ditentukan sebelumnya menggunakan teknik *proportional random sampling*, kemudian dilakukan pemilihan sampel secara acak dengan undian (Notoatmodjo, 2010:122).

Tujuan dari pengambilan sampel secara acak yaitu agar setiap anggota unit dari populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk diseleksi sebagai sampel. Alokasi secara proporsional yaitu pengambilan sampel yang digunakan untuk menghindari pengambilan sampel yang terkonsentrasi pada salah satu lokasi kerupuk rambak, tetapi diambil pada semua lokasi kerupuk rambak dengan menggunakan rumus sebagai berikut (Budiarto, 2016:24) :

$$nh = \frac{Nh}{N} \times n$$

Keterangan :

nh : besarnya sampel untuk sub populasi

Nh : total masing-masing sub populasi

N : total populasi secara keseluruhan

n : besarnya sampel

Berdasarkan rumus tersebut diperoleh sampel tiap lokasi kerupuk rambak sebagai berikut :

Tabel 3.1 Sampel pada masing-masing sub populasi

	Nh	N	N	$nh = \frac{Nh}{N} \times n$
UD. ADUHAI	30	65	40	18
UD. SPESIAL	35	65	40	22
Jumlah	65			40

Responden yang akan diwawancarai sebanyak 40 tenaga kerja degan melakukan pengambilan secara acak (*random*). Random akan dilakukan secara terpisah pada setiap lokasi kerupuk rambak dengan cara mengacak nomor sampel sesuai dengan proporsi pada setiap lokasi kerupuk rambak.

### 3.4 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

#### 3.4.1 Variabel Penelitian

Variabel adalah 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 (Sugiyono, 2015:38). Variabel dalam penelitian ini adalah :

a. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2015:38). Variabel bebas dari penelitian ini adalah karakteristik pekerja dan motivasi kerja.



b. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2015:38). Variabel terikat dari penelitian ini adalah penerapan 5R.

### 3.4.2 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti, atau menspesifikkan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut (Nazir, 2014:126). Definisi operasional penelitian ini terdapat pada tabel berikut :

Tabel 3.2. Definisi Operasional

Variabel yang Diteliti	Definisi Operasional	Teknik dan Alat Ukur	Kategori Pengukuran dan Penilaian	Skala Data
1	2	3	4	5
<b>Variabel Bebas</b>				
1. Kesiapan Berperilaku	Suatu keadaan bersiap-siap. Gambaran umum atau latar belakang responden merupakan salah satu faktornya yang meliputi usia, masa kerja, pendidikan			
a. Usia	Jumlah tahun penuh kehidupan dari tenaga kerja yang dihitung sejak lahir sampai dilakukan penelitian ini	Wawancara dengan kuesioner	Kategori : a. 18 tahun : usia muda b. 19-31 tahun : usia dewasa muda c. 32-45 tahun : usia dewasa d. 46-59 tahun :	Ordinal

Variabel yang Diteliti	Definisi Operasional	Teknik dan Alat Ukur	Kategori Pengukuran dan Penilaian	Skala Data
1	2	3	4	5
			lansia awal e. > 59 tahun : lansia akhir (Depkes RI, 2009)	
b. Masa Kerja	Lama waktu bekerja dari awal sampai penelitian dilakukan dalam satuan tahun	Wawancara dengan kuesioner	Kategori : a. 0-5 tahun b. 6-10 tahun c. 11-15 tahun d. > 15 tahun	Ordinal
c. Pendidikan	Jenjang pendidikan formal terakhir (tamat) yang pernah ditempuh tenaga kerja sampai dilakukan penelitian ini	Wawancara dengan kuesioner	Kategori : a. Tidak/belum pernah sekolah b. Pendidikan dasar (SD/MI) c. Pendidikan menengah (SMP/MTS atau SMA/MA) d. Pendidikan tinggi (perguruan tinggi) (BPS,2018)	Ordinal
2. Motivasi Kerja	Kondisi atau energi yang menggerakkan diri pekerja yang terarah dan tertuju untuk mencapai tujuan perusahaan	Wawancara dengan Kuesioner	Diukur dengan 21 butir pertanyaan. Terdapat 19 butir pertanyaan positif dengan skor jawaban : a. Sangat setuju : 3 b. Setuju : 2 c. Tidak setuju : 1 d. Sangat tidak setuju : 0  Terdapat 2 butir pertanyaan negatif dengan	Ordinal

Variabel yang Diteliti	Definisi Operasional	Teknik dan Alat Ukur	Kategori Pengukuran dan Penilaian	Skala Data
1	2	3	4	5
			skor jawaban : a. Sangat setuju : 0 b. Setuju : 1 c. Tidak setuju : 2 d. Sangat tidak setuju : 3  Dikelompokkan menjadi 3 kategori, yaitu baik, cukup, dan rendah a. Nilai 43-63 = motivasi kerja dikategorikan baik b. Nilai 22-42 = motivasi kerja dikategorikan cukup c. Nilai 0-21 = motivasi kerja dikategorikan kurang	
a. Kebutuhan Fisiologis	Kebutuhan yang timbul berdasarkan kondisi fisiologikal pekerja, seperti pemenuhan makan, sekolah anak	Wawancara dengan Kuesioner	Diukur dengan pertanyaan nomor 1-6. Pertanyaan positif nomor 1, 2, 3, 4, dan 6 dengan skor jawaban : a. Sangat setuju : 3 b. Setuju : 2 c. Tidak setuju : 1 d. Sangat tidak setuju : 0 Pertanyaan negatif nomor 5 dengan skor jawaban : a. Sangat setuju :	Ordinal

Variabel yang Diteliti	Definisi Operasional	Teknik dan Alat Ukur	Kategori Pengukuran dan Penilaian	Skala Data
1	2	3	4	5
			0 b. Setuju : 1 c. Tidak setuju : 2 d. Sangat tidak setuju : 3	
b. Kebutuhan Rasa Aman	Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman di tempat kerja, ancaman diberhentikan dari tempat kerja	Wawancara dengan Kuesioner	Diukur dengan pertanyaan nomor 7-10. Pertanyaan positif nomor 7, 9, dan 10 dengan skor jawaban : a. Sangat setuju : 3 b. Setuju : 2 c. Tidak setuju : 1 d. Sangat tidak setuju : 0 Pertanyaan negatif nomor 8 dengan skor jawaban : a. Sangat setuju : 0 b. Setuju : 1 c. Tidak setuju : 2 d. Sangat tidak setuju : 3	Ordinal
c. Kebutuhan Sosial	Kebutuhan untuk diterima oleh rekan kerja, berhubungan baik dengan rekan kerja dan atasan	Wawancara dengan Kuesioner	Diukur dengan pertanyaan nomor 11-14. Pertanyaan positif nomor 11-14 dengan skor jawaban : a. Sangat setuju : 3 b. Setuju : 2 c. Tidak setuju : 1 d. Sangat tidak setuju : 0	Ordinal
d. Kebutuhan	Kebutuhan untuk	Wawancara	Diukur dengan	Ordinal

Variabel yang Diteliti	Definisi Operasional	Teknik dan Alat Ukur	Kategori Pengukuran dan Penilaian	Skala Data
1	2	3	4	5
Penghargaan	dihormati dan dihargai oleh orang lain atas nilai tambah yang telah dilakukan	dengan Kuesioner	pertanyaan nomor 15-18. Pertanyaan positif nomor 15-18 dengan skor jawaban : a. Sangat setuju : 3 b. Setuju : 2 c. Tidak setuju : 1 d. Sangat tidak setuju : 0	
e. Kebutuhan Aktualisasi Diri	Kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi dalam perusahaan	Wawancara dengan Kuesioner	Diukur dengan pertanyaan nomor 19-21. Pertanyaan positif nomor 19-21 dengan skor jawaban : a. Sangat setuju : 3 b. Setuju : 2 c. Tidak setuju : 1 d. Sangat tidak setuju : 0	Ordinal
<b>Variabel Terikat</b>				
3. Penerapan 5R	Kegiatan yang mencakup penerapan Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin	Observasi dengan Lembar checklist 5R	Diukur dengan 12 kriteria. Diberi alternatif penilaian, yaitu: a. Baik sekali : 4 b. Baik : 3 c. Cukup : 2 d. Kurang : 1 e. Kurang sekali : 0	Dikelompokkan menjadi 4



Variabel yang Diteliti	Definisi Operasional	Teknik dan Alat Ukur	Kategori Pengukuran dan Penilaian	Skala Data
1	2	3	4	5
			kategori, yaitu sangat baik, baik, rendah, dan sangat rendah a. Nilai 37-48 = penerapan 5R dikategorikan sangat baik b. Nilai 25-36 = penerapan 5R dikategorikan baik c. Nilai 13-24 = penerapan 5R dikategorikan kurang d. Nilai 0-12 = penerapan 5R dikategorikan sangat kurang	
a. Ringkas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Menyingkirkan barang yang tidak dibutuhkan</li> <li>- Sudah ada tatacara membuang barang yang tidak diperlukan</li> <li>- Barang yang dibutuhkan berada di dekat area kerja dan jumlah serta jenisnya sesuai</li> </ul>	Observasi dengan Lembar checklist 5R kategori ringkas dilakukan sebanyak 1 kali pengamatan		

Variabel yang Diteliti	Definisi Operasional	Teknik dan Alat Ukur	Kategori Pengukuran dan Penilaian	Skala Data
1	2	3	4	5
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tidak ada peralatan rusak yang dibiarkan begitu saja di tempat kerja</li> <li>- Lokasi penyimpanan sudah ditentukan</li> </ul>			
b. Rapi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Barang telah disimpan dan diletakkan di tempatnya sesuai klasifikasi</li> <li>- Tata letak tempat kerja telah ditentukan dan diberi batas yang jelas</li> <li>- Semua barang telah diberi label/identitas</li> <li>- Semua pekerja telah mentaati aturan penyimpanan dan tata letak yang telah ditetapkan</li> </ul>	<p>Observasi dengan Lembar checklist 5R kategori rapi dilakukan sebanyak 1 kali pengamatan</p>		
c. Resik	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Alat dan sarana kebersihan sudah tersedia sesuai jenis dan jumlah</li> <li>- Area tanggung jawab resik telah ditentukan dan dilaksanakan</li> </ul>	<p>Observasi dengan Lembar checklist 5R kategori resik dilakukan sebanyak 1 kali pengamatan</p>		

Variabel yang Diteliti	Definisi Operasional	Teknik dan Alat Ukur	Kategori Pengukuran dan Penilaian	Skala Data
1	2	3	4	5
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pembersihan area kerja sudah dilakukan secara rutin</li> <li>- Tidak ada tempelan, tulisan, dan coretan yang tidak relevan di area tempat kerja</li> </ul>			
d. Rawat	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Eliminasi sumber kotor, prosedur sudah dibahas, dilaksanakan, dan dievaluasi</li> <li>- Standarisasi Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin telah ditetapkan</li> </ul>	Observasi dengan Lembar checklist 5R	Observasi kategori rawat	
		dilakukan sebanyak 3 kali	dilakukan sebanyak 3 kali	
e. Rajin	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Penerapan 5R sudah dikaitkan dengan job description</li> <li>- Sikap pekerja sudah menunjukkan kebiasaan positif</li> </ul>	Observasi dengan Lembar checklist 5R	Observasi kategori rajin	
		dilakukan sebanyak 3 kali	dilakukan sebanyak 3 kali	
		pengamatan	pengamatan	

### **3.5 Data dan Sumber Data**

#### **3.5.1 Sumber Data Primer**

Data primer adalah data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian (Bungin, 2009:122). Data primer dalam penelitian ini adalah penerapan 5R dan motivasi kerja. Data primer tersebut diperoleh melalui wawancara dengan kuesioner yaitu untuk melihat karakteristik pekerja dan motivasi kerja serta observasi dengan menggunakan lembar observasi untuk melihat penerapan 5R.

### **3.6 Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data**

#### **3.6.1 Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data adalah teknik atau cara-cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data.

##### **a. Wawancara**

Wawancara merupakan suatu metode yang digunakan untuk mengumpulkan data, yaitu peneliti mendapatkan pendirian atau keterangan secara lisan dari sasaran penelitian (responden), atau berbincang-bincang berhadapan muka dengan orang tersebut. Jadi, data tersebut diperoleh langsung dari responden melalui suatu pertemuan atau percakapan (Notoatmodjo, 2010:139). Data karakteristik pekerja dan motivasi kerja diperoleh melalui wawancara langsung dengan kuesioner.

##### **b. Observasi**

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan teknik wawancara dan kuesioner yang tidak terbatas pada orang melainkan obejek-objek alam lainnya. Teknik ini digunakan untuk mengamati perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam lain dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar (Sugiyono, 2015:145). Jenis observasi yang dilakukan adalah observasi non partisipan, peneliti tidak terlibat langsung dengan aktivitas orang-orang yang sedang diamati, hanya sebagai pengamat

independen. Tujuan observasi ini adalah untuk mencari data nilai penerapan 5R di masing-masing sampel pekerja pada industri kerupuk rambak tersebut.

### 3.6.2 Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen penelitian adalah suatu alat-alat yang digunakan untuk pengumpulan data (Sugiyono, 2015:137). Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner yang berisi pertanyaan tentang karakteristik pekerja dan motivasi kerja responden serta lembar observasi mengenai penerapan 5R. Alat bantu lain berupa *ballpoint* dan kamera untuk dokumentasi.

## 3.7 Validitas dan Reliabilitas Instrumen

### 3.7.1 Validitas Instrumen

Validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur benar-benar mengukur apa yang diukur (Notoatmodjo, 2010:185). Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat kesahihan tiap butir pernyataan dalam kuisisioner. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir (Sugiyono, 2015:173). Teknik korelasi yang dapat digunakan dalam uji validitas instrument pada penelitian ini adalah korelasi *Pearson Product Moment*, berikut adalah keputusan uji dalam penggunaan korelasi *Pearson Product Moment* (Hastono, 2016:16) :

- a. Apabila  $> r$  tabel dapat diartikan bahwa variabel yang di uji valid.
- b. Apabila  $\leq r$  tabel dapat diartikan bahwa variabel yang di uji tidak valid.

Hasil validitas yang dilakukan oleh peneliti di UD. BERKAT dikarenakan memiliki karakteristik yang sama dengan tempat penelitian ini yaitu industri penghasil kerupuk rambak yang juga terletak di Dusun Krajan, dari 25 pertanyaan terdapat 21 pertanyaan mengenai motivasi kerja yang valid.



### 3.7.2 Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas instrumen merupakan suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama. Pertanyaan dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dan stabil dari waktu ke waktu, sehingga pengukuran dilakukan dengan teknik *one shot* atau diukur dengan sekali saja. Di sini pengukurannya dilakukan sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lainnya. Pengujian reliabilitas dimulai dengan menguji validitas terlebih dahulu. Jadi, ketika pertanyaan tidak valid, maka pertanyaan tersebut tidak digunakan. Pertanyaan-pertanyaan yang sudah mulai valid kemudian bersama-sama diukur reliabilitasnya dengan cara melakukan uji *Cronbach Alpha*. Berikut keputusan uji menggunakan *Cronbach Alpha* (Hastono, 2016:61-62)

- a. Apabila *Cronbach Alpha*  $\geq 0,6$  dapat diartikan bahwa variabel yang diuji reliabel.
- b. Apabila *Cronbach Alpha*  $< 0,6$  dapat diartikan bahwa variabel yang diuji tidak reliabel.

Uji Validitas dan reliabilitas kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dilaksanakan di UD. BERKAT. Usaha dagang ini memiliki karakteristik yang sama dengan tempat dilakukannya penelitian ini yaitu industri penghasil kerupuk rambak dan juga terletak di Dusun Krajan. Hasil reliabilitas kuesioner motivasi kerja dari 25 pertanyaan dengan 21 pertanyaan valid yaitu didapatkan angka *Cronbach Alpha* sebesar 0.957 yang diartikan bahwa variabel yang diuji bisa dikatakan reliabel.

## 3.8 Teknik Pengolahan, Penyajian, dan Analisis Data

### 3.8.1 Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data pada penelitian ini, meliputi :

a. *Editing*

Editing merupakan suatu hal yang dilakukan setelah peneliti memperoleh data di lapangan (Bungin, 2009:165). Editing dilakukan terhadap data yang diperoleh dari hasil wawancara yang tertera pada lembar kuesioner, hal ini dilakukan guna meneliti data yang telah dikumpulkan, jika terdapat jawaban yang tidak jelas penulisan atau ada butir pertanyaan atau pernyataan yang tidak terisi maka yang bersangkutan diminta untuk memperjelas atau melengkapinya.

b. Mengkode Data (*Data Coding*)

Sebelum diinput ke dalam komputer, setiap variabel yang telah diteliti diberi kode atau identitas untuk memudahkan dalam proses pengolahan selanjutnya. Tujuannya adalah data yang telah diedit tersebut diberi identifikasi sehingga memiliki arti tertentu ketika dianalisis (Bungin, 2009:166).

c. *Scoring*

Angka-angka yang telah tersusun pada tahap pengkodean kemudian dijumlahkan menurut kategori yang telah ditentukan peneliti. Skor jawaban dimulai dari yang tertinggi sampai jawaban terendah pada skala nilai yang telah ditentukan. Hasil perhitungan skor dari masing-masing jawaban tersebut kemudian akan dikategorikan untuk masing-masing variabel penelitian (Nazir, 2014:351).

d. Tabulasi

Tabulasi merupakan kegiatan memasukkan data pada tabel tertentu dan mengukur serta menghitungnya (Bungin, 2009:168). Langkah ini dilakukan untuk mempermudah peneliti dalam menjumlahkan skor dan menganalisis hasil dari jawaban responden. Variabel yang ditabulasi yaitu usia, masa kerja, pendidikan, dan motivasi kerja yang ditabulasi dengan penerapan 5R.

### 3.8.2 Teknik Penyajian Data

Data yang diperoleh dari hasil wawancara disajikan dalam bentuk tabel frekuensi. Penyajian dalam bentuk tabel merupakan penyajian data dalam bentuk angka yang disusun secara teratur dalam kolom dan baris. Penyajian dalam bentuk

tabel banyak digunakan pada penulisan laporan penelitian dengan maksud agar mudah dipahami oleh pembaca dan kemudian dianalisis dan dinarasikan dalam bentuk kata-kata sebagai penjelasannya.

### 3.8.3 Analisis Data

Analisis data adalah bagian yang sangat penting dalam metode ilmiah, sebab dengan analisislah, data dapat diberi artian makna yang berguna untuk memecahkan masalah penelitian (Nazir, 2014:346). Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan dua cara, yaitu :

#### a. Analisis Univariat

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Notoatmodjo, 2010:182). Pada penelitian ini tujuan digunakan analisis univariat untuk mengkaji karakteristik pekerja, motivasi kerja, dan penerapan 5R (ringkas, rapi, resik, rawat, rajin).

#### b. Analisis Bivariat

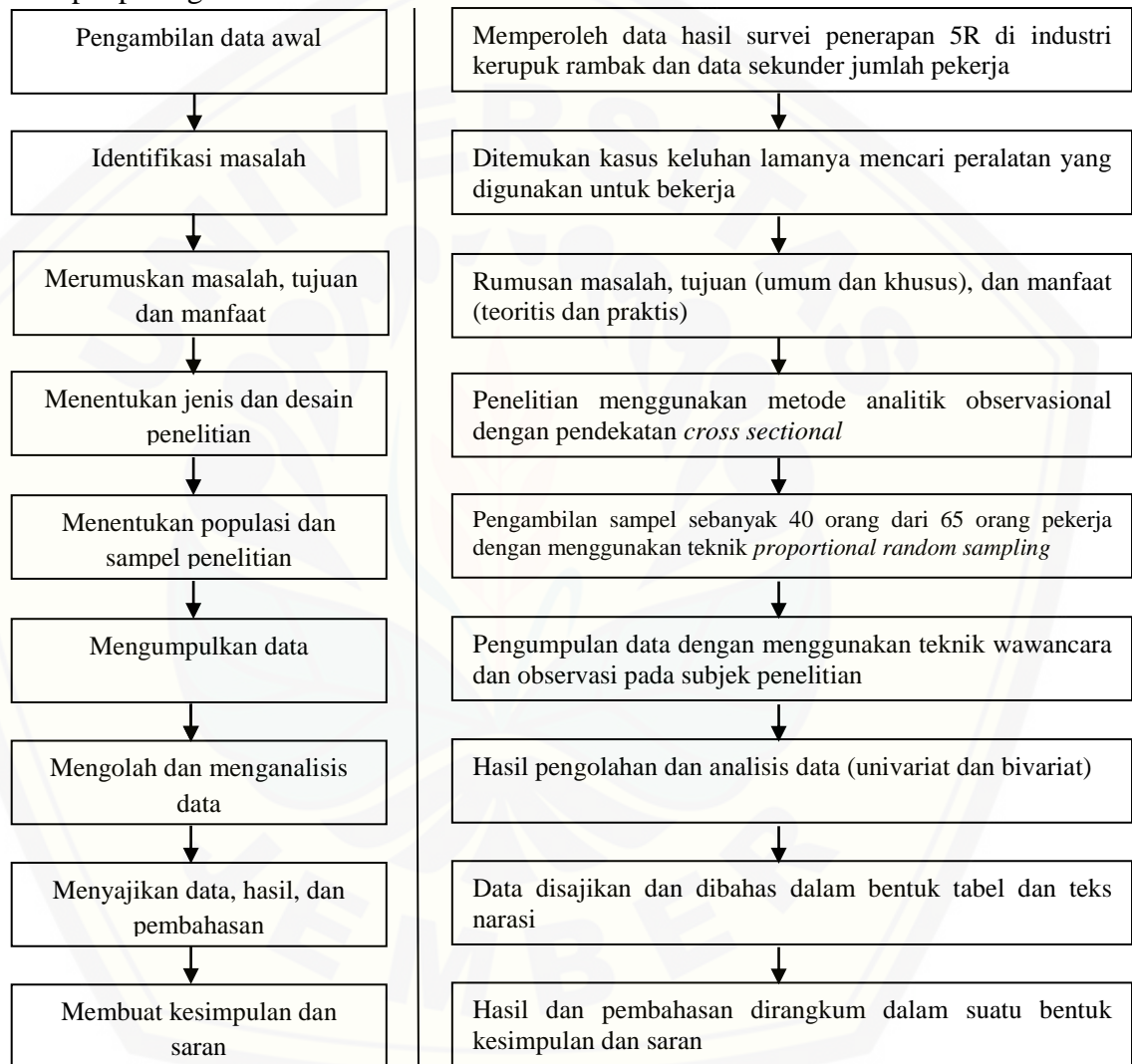
Analisis bivariat dilakukan terhadap dua variabel yang diduga berhubungan atau korelasi (Notoatmodjo, 2010:183). Hubungan asimetris bivariat merupakan hubungan yang terjadi yang menyangkut dua variabel. Dalam hubungan ini yang terjadi adalah antara sebuah variabel dependen dan sebuah variabel independen (Nazir, 2014:363). Analisis data menggunakan uji statistik non parametrik yakni uji korelasi *Chi Square* karena skala data ordinal. Variabel pendidikan diuji sebanyak satu kali, sedangkan variabel usia, masa kerja, dan motivasi kerja diuji sebanyak dua kali untuk penyederhaan kategori karena nilai *expected* yang kurang dari 5 tidak memenuhi syarat. Penyajian dan analisis data penelitian ini diolah dengan menggunakan bantuan perangkat lunak pengolahan data yaitu program software statistik. Variabel yang akan dianalisis, yaitu :

- 1) Hubungan karakteristik pekerja dengan penerapan 5R (ringkas, rapi, resik, rawat, rajin).

- 2) Hubungan penerapan 5R (ringkas, rapi, resik, rawat, rajin) dengan motivasi kerja.

### 3.9 Alur Penelitian

Alur pengumpulan data yang ditempuh dalam penyusunan laporan ini terdapat pada gambar berikut :



Gambar 3.1. Alur Penelitian

## BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dari penelitian yang dilakukan pada tenaga kerja di industri kerupuk rambak UD. SPESIAL dan UD. ADUHAI tentang hubungan antara karakteristik responden dan motivasi kerja dengan penerapan ringkas, rapi, resik, rawat, rajin (5R) dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- a. Menurut karakteristik responden, pekerja lebih banyak berada pada usia dewasa dan lansia awal yaitu pada usia 32-45 tahun dan 46-59 tahun. Sebagian besar pekerja merupakan lulusan sekolah menengah. Menurut masa kerjanya, sebagian besar memiliki masa kerja 6-15 tahun.
- b. Hasil pengukuran motivasi kerja menunjukkan sebagian besar pekerja memiliki motivasi kerja dalam kategori cukup dengan skor 22-42. Berdasarkan perhitungan nilai rata-rata, kebutuhan aktualisasi diri memiliki hasil paling rendah yaitu sebesar 38,61%. Kebutuhan rasa aman memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 64,37%.
- c. Hasil observasi penerapan 5R menunjukkan perilaku penerapan 5R sebagian besar pada kategori baik dengan skor 25-36. Berdasarkan hasil perhitungan rata-rata, pada komponen rajin memiliki nilai paling rendah yaitu sebesar 39,37%. Pada komponen ringkas memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 66,67%.
- d. Terdapat hubungan antara karakteristik responden yang meliputi tingkat pendidikan dengan penerapan 5R, namun tidak ada hubungan antara karakteristik responden yang meliputi usia dan masa kerja dengan penerapan 5R.
- e. Terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan penerapan 5R pada pekerja di industri kerupuk rambak UD. SPESIAL dan UD. ADUHAI.



## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta kesimpulan di atas, saran yang dapat menjadi pertimbangan antara lain :

1. Bagi *Top Manager* Industri Kerupuk Rambak
  - a. Meningkatkan kebutuhan aktualisasi diri pekerja dengan cara memberikan penghargaan bagi tenaga kerja yang bekerja dengan baik serta memberikan penghargaan bagi tenaga kerja yang berhasil menerapkan 5R dengan baik.
  - b. Meningkatkan kebutuhan fisiologis pekerja dengan cara menambah kebutuhan waktu makan dan istirahat yang cukup kepada pekerja.
  - c. Menjadikan pelatihan 5R sebagai agenda rutin dan memberikan kesempatan kepada tenaga kerja secara bergiliran untuk mengikuti pelatihan 5R tersebut agar tenaga kerja memiliki pengetahuan dan kesadaran untuk selalu memelihara kondisi area kerja agar tidak berserakan.
  - d. Membuat jadwal pemeriksaan berkala terhadap penerapan 5R serta membuat daftar aktivitas yang akan dilakukan pada seluruh area kerja.
  - e. Membudayakan 5R dengan cara membuat komitmen dengan pekerja, melakukan pengawasan, perbaikan, serta adanya tindak lanjut, dan juga memasang atau menempel poster mengenai penerapan 5R di dinding perusahaan.
2. Bagi Tenaga Kerja
  - a. Memberikan masukan atau kritikan yang membangun kepada *top manager* mengenai masalah 5R yang terjadi pada area kerjanya. Selain itu, bertanya kepada *top manager* apabila ada hal-hal yang kurang dipahami mengenai penerapan 5R.
  - b. Meningkatkan keterampilan dengan cara meminta masukan yang membangun mengenai proses kerja efisien kepada rekan kerja yang lebih berpengalaman agar rasa percaya diri dapat bertambah.

- c. Melakukan pemilahan barang-barang yang masih digunakan dan menyingkirkan barang-barang yang sudah rusak dan tidak dapat digunakan kembali.
- d. Melakukan perawatan terhadap sarana kebersihan yang telah tersedia, serta selalu mencegah area kerjanya tidak berserakan, selain itu juga melakukan pemeriksaan berkala terhadap area kerjanya atau area kerja lain,
- e. Menunjukkan kebiasaan positif dan disiplin serta bertanggung jawab terhadap area kerjanya dan memberikan dorongan kepada dirinya sendiri dan rekan kerjanya agar menerapkan perilaku 5R
- f. Mempelajari, memahami dan melaksanakan standar kerja termasuk standar operasional dalam menerapkan 5R, menjaga kebersihan lingkungan (*housekeeping*), serta penyimpanan barang-barang.

3. Bagi Instansi

Sebaiknya Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Jember lebih memperhatikan pekerja di sektor industri rumahan khususnya dalam menerapkan 5R dengan baik dengan cara melakukan kerjasama lintas sektor dengan pihak Dinas Kesehatan Kabupaten Jember.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, maka perlu dilakukan penelitian terkait pengetahuan dan sikap terhadap penerapan 5R, serta perlu dilakukan penelitian mengenai efektivitas pelatihan dan cara sosialisasi yang telah dilakukan terhadap penerapan 5R.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Adinugroho, N., Kurniawan, B., dan Wahyuni, L. 2014. Faktor yang Berhubungan dengan Praktik *Safety Driving* pada Pengemudi Angkutan Kota Jurusan Banyumanik-Johar Kota Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 2(6): 332-338
- Affandhy, L. R dan Neffrety, N. 2017. Analisis Perilaku Aman pada Tenaga Kerja dengan Model ABC (Activator-Behavior-Consequences). *Journal of Industrial Hygiene and Occupational Health*, 2(1): 14-30.
- Ahyari, A. 2010. *Dasar-dasar Manajemen. Edisi I. Jilid dua*. Yogyakarta: BPPE.
- Alimuddin, I. K. 2012. Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makassar. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin
- Alma, B. 2001. *Pengantar Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Almigo, N. 2004. Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal PSYCHE*, 1(1): 50-60.
- As'ad, M. 2011. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta.
- Bastari, S. 2017. Pengaruh Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Gaji terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Amber Hasya Bandung. *Skripsi*. Bandung : Universitas Pasundan
- Budiarto, E. 2016. *Metodologi Penelitian Kedokteran*. Jakarta: EGC.
- Bungin, B. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Prenadamedia.
- Daryanto. 2007. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja Bengkel*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Elyanti, N. 2017. Determinan Perilaku 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin) pada Perawat Kelas III di RSUD Pasar Rebo Jakarta. *Skripsi*. Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah
- Hariandja, M. T. J. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grasindo
- Handoko, T. H. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF
- Hartika, N., Abinin, N. dan Omar, M. W. 2011. Factor Influencing Employees' Motivation in Implementing 5S System. *Journal of Human Resource Management*, 39(1): 36-47
- Hasbullah. 2009. *Dasar – Dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta: Raja grafindo Persada.
- Hasibuan, M. S. 2014. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Sinar Grafika Offset.
- Hastono, S. P. 2016. *Analisis Data Pada Bidang Kesehatan*. Jakarta: Rajawali Press
- Hastuti, H. K. 2011. Analisa Pengaruh Sikap Kerja 5s Dan Faktor Penghambat Penerapan 5S Terhadap Efektivitas Kerja Departemen Produksi Di Perusahaan Sepatu. *Jurnal Ilmiah PASTI*, 1(5): 47-54.
- Health and Safety Executive, *Kinds of Accident*. United Kingdom : 2017, (Online) (<http://www.hse.gov.uk/statistics/causinj/kinds-of-accident.pdf>, diakses pada tanggal 13 Mei 2018)
- Heizer, J., Render, B., dan Munson, C. 2017. *Operations Management : Sustainability and Supply Chain Management*. United States : Pearson
- Hirano, H. 2005. *5 Pillars of the Visual Workplace*. New York: Productivity Press.
- Hurlock, E. B. (2011). *Psikologi Perkembangan : Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*. Jakarta : Erlangga.

- Ikmala, R. 2014. Efisiensi Waktu Penggantian Oli Setelah Penerapan Program 5R pada Bengkel X. *Skripsi*. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember.
- Irawati, S., Purwanggono, B., dan Ruminta, R. 2014. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Karyawan dalam Menerapkan Budaya Kerja 5S (Studi Kasus pada Karyawan PT. PLN (PERSERO) P3JB APP Semarang). *Prosiding SNATIF* (hal. 57-68). Semarang: Universitas Diponegoro
- Istiarti, T. 2002. Penerapan Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan di Sektor Informal Kaitan antara Kenyataan dan Kebutuhan. *Skripsi*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Jahja, K. 2009. *Dasar Membangun Industri Kelas Dunia*. Jakarta Pusat: Productivity and Quality Management Consultants.
- Kepmenkes Nomor 715 tahun 2003 tentang Persyaratan Hygiene Sanitasi Boga
- Luthans, F. 2005. *Organizational Behavior*. New York : McGraw-hill.
- Mandagi, J. P., Rantung G.Y., dan Malingkas. 2013. Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada Pelaksanaan Proyek Konstruksi (Studi Kasus: Proyek PT. Trakindo Utama). *Jurnal Sipil Statik* Vol.1 No.6, Mei 2013 (430-433) ISSN: 2337-6732.
- Mantra, I. B. 2009. *Demografi Umum*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar Offset
- Markkanen, P. K. 2004. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Indonesia*. Philippines : International Labour Organization (ILO)
- Michalska, D. S. 2007. *The 5S Methodologi as a Tool for Improving the Organisation*. *Journal of Achievements in Material and Manufacturing Engineering*. 24(2): 211-214
- Mohammad, S. 2004. *Bungan Rampai Guru dan Pendidikan*. Jakarta : Balai Pustaka



- Moulding, E. 2010. *A Visual Control System for the Workplace*. United Kingdom: AuthorHouse.
- Muchtari, Y dan Noviyarsi. 2007. Implementasi Metode 5S pada *Lean Six Sigma* dalam Proses Pembuatan Mur Baut Versing. *Jurnal Teknik Industri*, 9(1): 63-74
- Munandar, A. U. 2011. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Munawaroh, S., Murtolo, S, A., dan Budi, N. S. 2000. *Peranan Kebudayaan Daerah dalam Perwujudan Masyarakat Industri Pariwisata di Daerah Istimewa Yogyakarta*: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan
- Nasir, N. 2008. Analisa Pengaruh Tingkat Upah, Masa Kerja, Usia terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Studi Kasus pada Tenaga Kerja Perusahaan Rokok “Djagung Padi” Malang). *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya.
- Nazir, M. 2014. *Metode Penelitian Kesehatan*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, A. 2009. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, S. 2010. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Notoatmodjo, S. 2014. *Ilmu Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nurlaila, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Ternate : Penerbit LepKhair.
- Osada, T. 2000. *Sikap Kerja 5S*.. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- PPTK. 2003. *Konsep Penerapan 5R*. Surabaya: Balai Pengembangan Produktivitas Tenaga Kerja.
- Prabowo, N. 2010. *5S : Workplace Organization and Standardization*, (Online) (<http://www.plant-maintenance.com/articles/5S.pdf>, diakses pada 17 Oktober 2018)

- Priyoto. 2014. *Teori Sikap dan Perilaku dalam Kesehatan*. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Ranupendoyo dan Saud. 2005. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Pustaka Binawan.
- Robbins, S. P. 2006. *Perilaku Organisasi, PT Indeks*. Jakarta: Kelompok Gramedia.
- Samsonova, L. 2007 *Assessing Impact And Transfer Of 5-S Training In Company Xyz: Using Success Case Method*. Thesis pada University of Wisconsin-Stout.
- Sandi, G. A. S. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Karyawan Dinas Perindustrian, Perdagangan, dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Jember. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- Sastrohadiwiryo, S. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Septaviani, R. 2012. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Praktik 5S (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke) pada Mekanik Bengkel Sepeda Motor X Kota Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 1(2): 785-792.
- Siagian, S. 2012. *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- SNI 01-4308-1996 tentang Syarat Mutu Kerupuk Kulit
- Sobur, A. 2009. *Psikologi Umum*. Bandung: CV. Pustaka Setia
- Suma'mur. 2009. *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta : PT. Gunung Agung
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sutantyo, G. H. 2008. Implementasi Prinsip Kerja 5s Pada Bagian Pabrikasi I Untuk Meningkatkan Efisiensi Waktu Produksi. *INASEA*, 2(9): 104-113.
- Tangguh, E. N. 2015. Peran Semangat Kerja sebagai Mediasi Pengaruh Budaya 5S (*Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke*), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Sariguna Prima Tirta Cabang Jember. *Tesis*. Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Waluyo, P. 2011. Analisis Penerapan Program K3/5r Di Pt X Dengan Pendekatan Standar Ohsas 18001 Dan Statistik Tes U Mann-Whitney Serta Pengaruhnya Pada Produktivitas Karyawan. *Jurnal Standardisasi*, 3(13): 192-200.
- Winardi, J. 2004. *Motivasi Pemoivasian dalam Manajemen*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Winarni, N. D. 2005. Pengaruh Umur, Masa Kerja, dan Upah Bonus terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Bagian Cerutu pada Koperasi Karyawan Kartanegara PTPN X (Persero) Desa Candijati Kecamatan Arjasa Kabupaten Jember. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- Yusuf, A. E. 2014. Dampak Motivasi terhadap Peningkatan Kinerja Individu. *Humaniora*, 1(5): 494-500.

**LAMPIRAN A. LEMBAR PERSETUJUAN**

***(INFORMED CONSENT)***

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama :

Alamat :

Umur :

Jenis Kelamin :

Menyatakan persetujuan saya untuk membantu dengan menjadi subyek dalam penelitian yang dilakukan oleh :

Nama : Galuh Deviyanti Permata Putri

Judul : Motivasi Kerja dengan Penerapan 5R pada Pekerja di Industri Kerupuk Rambak, Dusun Krajan, Kelurahan Mangli, Kecamatan Kaliwates, Jember.

Prosedur penelitian ini tidak menimbulkan resiko atau dampak apapun terhadap saya dan keluarga saya. Saya telah diberikan penjelasan mengenai hal tersebut di atas dan saya telah diberi kesempatan untuk bertanya mengenai hal-hal yang belum dimengerti dan telah mendapat jawaban yang jelas dan benar serta kerahasiaan jawaban yang saya berikan dijamin sepenuhnya oleh peneliti.

Jember, ..... 2018

(.....)

**LAMPIRAN B. KUESIONER PENELITIAN**

**KUESIONER PENELITIAN**

**A. IDENTITAS RESPONDEN**

Nomor : .....

Tanggal : .....

Nama : .....

Usia/Tanggal Lahir : .....

Lama Bekerja : .....

Pendidikan Terakhir : .....

Status : .....

**B. KUESIONER MOTIVASI KERJA**

Petunjuk : Beri tanda (√) pada kolom yang tersedia

Alternatif jawab yang tersedia adalah sebagai berikut :

SS : Bila responden Sangat Setuju dengan pertanyaan tersebut

S : Bila responden Setuju dengan pertanyaan tersebut

TS : Bila responden Tidak Setuju dengan pertanyaan tersebut

STS : Bila responden Sangat Tidak Setuju dengan pertanyaan tersebut

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
<b>I. Kebutuhan Fisiologis</b>					
1.	Saudara memperoleh gaji sesuai dengan standar UMR				
2.	Gaji yang saudara terima saat ini dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari dengan layak				
3.	Saudara memperoleh gaji sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan				
4.	Saudara memperoleh gaji tepat pada waktunya				
5.	Gaji yang diperoleh tidak cukup apabila digunakan untuk membiayai sekolah anak				



No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
6.	Dengan gaji yang saudara dapatkan tersebut telah mampu mendorong saudara dalam melakukan kewajiban untuk menerapkan 5R di tempat kerja				
<b>II. Kebutuhan Rasa Aman</b>					
7.	Keamanan lingkungan kerja dalam perusahaan sudah terjamin (misalnya keamanan gedung dan peralatan kerja)				
8.	Saudara merasa terancam diberhentikan dari perusahaan apabila tidak bisa memenuhi target produksi				
9.	Tersedianya alat-alat dan sarana kebersihan				
10.	Saudara merasa apabila saudara menerapkan 5R maka saudara akan terhindar dari kecelakaan yang kemungkinan terjadi di tempat kerja				
<b>III. Kebutuhan Sosial</b>					
11.	Atasan pernah mengkomunikasikan dengan bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas dan penerapan 5R				
12.	Ide/saran-saran perbaikan menyangkut area kerja agar bersih yang disampaikan karyawan pernah didengar dan dinilai positif oleh atasan				
13.	Apabila teman sekerja mengalami kesulitan dalam bekerja, saudara selalu memberikan bantuan				
14.	Saudara memelihara kondisi area kerja agar nyaman dan menyenangkan				
<b>IV. Kebutuhan Penghargaan</b>					
15.	Pemberian penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi kerja karyawan				
16.	Pemberian penghargaan terhadap karyawan yang menerapkan 5R akan memberikan motivasi kerja karyawan				
17.	Perusahaan selama ini mengakui dan menghargai hasil kerja saudara				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
18.	Penerapan 5R yang dilakukan saudara pernah dihargai oleh perusahaan				
<b>V. Kebutuhan Aktualisasi Diri</b>					
19.	Atasan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja				
20.	Atasan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan penerapan 5R di tempat kerja				
21.	Dengan penerapan 5R yang saudara lakukan, saudara dapat melakukan pekerjaan dengan baik				

**LAMPIRAN C. LEMBAR OBSERVASI PENELITIAN**

**LEMBAR OBSERVASI PENERAPAN 5R**

Kriteria	Nilai
<b>IMPLEMENTASI</b>	
<b>RI (RINGKAS)</b>	
<b>Pekerja di Perebusan</b>	
1. Tenaga kerja melakukan pemilahan barang yang dibutuhkan Keterangan barang yang dibutuhkan : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Wadah tabung berukuran besar</li> <li>- Air</li> <li>- Kayu</li> <li>- Minyak gas</li> </ul>	
a. Baik sekali <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tenaga kerja melakukan pemilahan barang yang dibutuhkan dan tidak dibutuhkan</li> <li>- Tenaga kerja meletakkan barang yang masih dibutuhkan pada tempatnya sesuai kegunaan</li> </ul>	
b. Baik <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tenaga kerja melakukan pemilahan barang yang dibutuhkan dan tidak dibutuhkan</li> <li>- Tenaga kerja meletakkan barang yang masih dibutuhkan diletakkan tidak pada tempatnya</li> </ul>	
c. Cukup <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tenaga kerja melakukan pemilahan barang yang dibutuhkan dan tidak dibutuhkan</li> </ul>	
d. Kurang <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tenaga kerja meletakkan barang yang masih dibutuhkan tidak pada tempatnya</li> </ul>	
e. Kurang sekali <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tenaga kerja tidak melakukan pemilahan barang</li> </ul>	
2. Tenaga kerja tidak menyimpan item yang tidak dipergunakan Keterangan barang yang tidak digunakan : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Air bekas perebusan</li> </ul>	
a. Baik sekali : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tenaga kerja sudah sama sekali tidak menyimpan item yang tidak dibutuhkan lagi</li> <li>- Jumlah item yang dibutuhkan jumlahnya sesuai</li> </ul>	

kebutuhan	
<p>b. Baik :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tenaga kerja sudah sama sekali tidak menyimpan item yang tidak dibutuhkan lagi</li> <li>- Jumlah item yang dibutuhkan jumlahnya masih tidak sesuai kebutuhan</li> </ul>	
<p>c. Cukup :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tenaga kerja sudah sama sekali tidak menyimpan item yang tidak dibutuhkan lagi</li> </ul>	
<p>d. Kurang :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tenaga kerja masih menyimpan item yang tidak dibutuhkan</li> </ul>	
<p>e. Kurang sekali :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Item di area kerja belum dipilah</li> </ul>	
<p>3. Tenaga kerja memastikan pemakaian barang atau alat kerja sesuai dengan kebutuhan (tidak berlebihan). Keterangan barang yang sesuai kebutuhan :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Wadah tabung berukuran besar 1 buah</li> </ul>	
<p>a. Baik sekali :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tenaga kerja memastikan alat kerja yang ada di perusahaan atau di area tempat kerjanya adalah alat kerja yang dibutuhkan</li> <li>- Memastikan alat kerja merupakan yang paling sering digunakan</li> <li>- Barang pribadi tidak ada di tempat kerja</li> </ul>	
<p>b. Baik :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tenaga kerja memastikan alat kerja yang ada di perusahaan atau di area tempat kerjanya adalah alat kerja yang dibutuhkan</li> <li>- Memastikan alat kerja merupakan yang paling sering digunakan</li> </ul>	
<p>c. Cukup :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tenaga kerja memastikan alat kerja yang ada di perusahaan atau di area tempat kerjanya adalah alat kerja yang dibutuhkan,</li> </ul>	
<p>d. Kurang :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Masih ada alat kerja yang tidak dibutuhkan berada di sekitar tenaga kerja</li> </ul>	
<p>e. Kurang sekali :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Belum dipilah antara alat kerja yang dibutuhkan dan tidak</li> </ul>	
<b>Pekerja di Pegguntingan</b>	
<p>1. Tenaga kerja melakukan pemilahan barang yang dibutuhkan Keterangan barang yang dibutuhkan :</p>	

- Gunting, bak	
a. Baik sekali - Tenaga kerja melakukan pemilahan barang yang dibutuhkan dan tidak dibutuhkan - Tenaga kerja meletakkan barang yang masih dibutuhkan pada tempatnya sesuai kegunaan	
b. Baik - Tenaga kerja melakukan pemilahan barang yang dibutuhkan dan tidak dibutuhkan - Tenaga kerja meletakkan barang yang masih dibutuhkan diletakkan tidak pada tempatnya	
c. Cukup - Tenaga kerja melakukan pemilahan barang yang dibutuhkan dan tidak dibutuhkan	
d. Kurang - Tenaga kerja meletakkan barang yang masih dibutuhkan tidak pada tempatnya	
e. Kurang sekali - Tenaga kerja tidak melakukan pemilahan barang	
2. Tenaga kerja tidak menyimpan item yang tidak dipergunakan Keterangan barang yang tidak digunakan : - Gunting yang sudah berkarat	
a. Baik sekali : - Tenaga kerja sudah sama sekali tidak menyimpan item yang tidak dibutuhkan lagi - Jumlah item yang dibutuhkan jumlahnya sesuai kebutuhan	
b. Baik : - Tenaga kerja sudah sama sekali tidak menyimpan item yang tidak dibutuhkan lagi - Jumlah item yang dibutuhkan jumlahnya masih tidak sesuai kebutuhan	
c. Cukup : - Tenaga kerja sudah sama sekali tidak menyimpan item yang tidak dibutuhkan lagi	
d. Kurang : - Tenaga kerja masih menyimpan item yang tidak dibutuhkan	
e. Kurang sekali : - Item di area kerja belum dipilah	
3. Tenaga kerja memastikan pemakaian barang atau alat kerja sesuai dengan kebutuhan (tidak berlebihan). Keterangan barang yang sesuai kebutuhan :	



- Gunting 10 buah	
a. Baik sekali : - Tenaga kerja memastikan alat kerja yang ada di perusahaan atau di area tempat kerjanya adalah alat kerja yang dibutuhkan - Memastikan alat kerja merupakan yang paling sering digunakan - Barang pribadi tidak ada di tempat kerja	
b. Baik : - Tenaga kerja memastikan alat kerja yang ada di perusahaan atau di area tempat kerjanya adalah alat kerja yang dibutuhkan - Memastikan alat kerja merupakan yang paling sering digunakan	
c. Cukup : - Tenaga kerja memastikan alat kerja yang ada di perusahaan atau di area tempat kerjanya adalah alat kerja yang dibutuhkan,	
d. Kurang : - Masih ada alat kerja yang tidak dibutuhkan berada di sekitar tenaga kerja	
e. Kurang sekali : - Belum dipilah antara alat kerja yang dibutuhkan dan tidak	
<b>Pekerja di Perendaman Bumbu</b>	
1. Tenaga kerja melakukan pemilahan barang yang dibutuhkan Keterangan barang yang dibutuhkan : - Baskom - Bumbu	
a. Baik sekali - Tenaga kerja melakukan pemilahan barang yang dibutuhkan dan tidak dibutuhkan - Tenaga kerja meletakkan barang yang masih dibutuhkan pada tempatnya sesuai kegunaan	
b. Baik - Tenaga kerja melakukan pemilahan barang yang dibutuhkan dan tidak dibutuhkan - Tenaga kerja meletakkan barang yang masih dibutuhkan diletakkan tidak pada tempatnya	
f. Cukup - Tenaga kerja melakukan pemilahan barang yang dibutuhkan dan tidak dibutuhkan	
g. Kurang - Tenaga kerja meletakkan barang yang masih dibutuhkan	

tidak pada tempatnya	
h. Kurang sekali - Tenaga kerja tidak melakukan pemilahan barang	
2. Tenaga kerja tidak menyimpan item yang tidak dipergunakan Keterangan barang yang tidak digunakan : - Baskom yang sudah tidak bisa digunakan	
a. Baik sekali : - Tenaga kerja sudah sama sekali tidak menyimpan item yang tidak dibutuhkan lagi - Jumlah item yang dibutuhkan jumlahnya sesuai kebutuhan	
b. Baik : - Tenaga kerja sudah sama sekali tidak menyimpan item yang tidak dibutuhkan lagi - Jumlah item yang dibutuhkan jumlahnya masih tidak sesuai kebutuhan	
c. Cukup : - Tenaga kerja sudah sama sekali tidak menyimpan item yang tidak dibutuhkan lagi	
d. Kurang : - Tenaga kerja masih menyimpan item yang tidak dibutuhkan	
e. Kurang sekali : - Item di area kerja belum dipilah	
3. Tenaga kerja memastikan pemakaian barang atau alat kerja sesuai dengan kebutuhan (tidak berlebihan). Keterangan barang yang sesuai kebutuhan : - Baskom 10 buah	
a. Baik sekali : - Tenaga kerja memastikan alat kerja yang ada di perusahaan atau di area tempat kerjanya adalah alat kerja yang dibutuhkan - Memastikan alat kerja merupakan yang paling sering digunakan - Barang pribadi tidak ada di tempat kerja	
b. Baik : - Tenaga kerja memastikan alat kerja yang ada di perusahaan atau di area tempat kerjanya adalah alat kerja yang dibutuhkan - Memastikan alat kerja merupakan yang paling sering digunakan	
c. Cukup : - Tenaga kerja memastikan alat kerja yang ada di	

perusahaan atau di area tempat kerjanya adalah alat kerja yang dibutuhkan,	
d. Kurang : - Masih ada alat kerja yang tidak dibutuhkan berada di sekitar tenaga kerja	
e. Kurang sekali : - Belum dipilah antara alat kerja yang dibutuhkan dan tidak	
<b>Pekerja di Pengerinan</b>	
1. Tenaga kerja melakukan pemilahan barang yang dibutuhkan Keterangan barang yang dibutuhkan : - Bidang bambu	
a. Baik sekali - Tenaga kerja melakukan pemilahan barang yang dibutuhkan dan tidak dibutuhkan - Tenaga kerja meletakkan barang yang masih dibutuhkan pada tempatnya sesuai kegunaan	
b. Baik - Tenaga kerja melakukan pemilahan barang yang dibutuhkan dan tidak dibutuhkan - Tenaga kerja meletakkan barang yang masih dibutuhkan diletakkan tidak pada tempatnya	
c. Cukup - Tenaga kerja melakukan pemilahan barang yang dibutuhkan dan tidak dibutuhkan	
d. Kurang - Tenaga kerja meletakkan barang yang masih dibutuhkan tidak pada tempatnya	
e. Kurang sekali - Tenaga kerja tidak melakukan pemilahan barang	
2. Tenaga kerja tidak menyimpan item yang tidak dipergunakan Keterangan barang yang tidak digunakan : - Bidang bambu yang sudah rusak	
a. Baik sekali : - Tenaga kerja sudah sama sekali tidak menyimpan item yang tidak dibutuhkan lagi - Jumlah item yang dibutuhkan jumlahnya sesuai kebutuhan	
b. Baik : - Tenaga kerja sudah sama sekali tidak menyimpan item yang tidak dibutuhkan lagi - Jumlah item yang dibutuhkan jumlahnya masih tidak sesuai kebutuhan	

<p>c. Cukup :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tenaga kerja sudah sama sekali tidak menyimpan item yang tidak dibutuhkan lagi</li> </ul>	
<p>d. Kurang :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tenaga kerja masih menyimpan item yang tidak dibutuhkan</li> </ul>	
<p>e. Kurang sekali :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Item di area kerja belum dipilah</li> </ul>	
<p>3. Tenaga kerja memastikan pemakaian barang atau alat kerja sesuai dengan kebutuhan (tidak berlebihan). Keterangan barang yang sesuai kebutuhan :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bidang bambu 200 buah</li> </ul>	
<p>a. Baik sekali :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tenaga kerja memastikan alat kerja yang ada di perusahaan atau di area tempat kerjanya adalah alat kerja yang dibutuhkan</li> <li>- Memastikan alat kerja merupakan yang paling sering digunakan</li> <li>- Barang pribadi tidak ada di tempat kerja</li> </ul>	
<p>b. Baik :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tenaga kerja memastikan alat kerja yang ada di perusahaan atau di area tempat kerjanya adalah alat kerja yang dibutuhkan</li> <li>- Memastikan alat kerja merupakan yang paling sering digunakan</li> </ul>	
<p>c. Cukup :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tenaga kerja memastikan alat kerja yang ada di perusahaan atau di area tempat kerjanya adalah alat kerja yang dibutuhkan,</li> </ul>	
<p>d. Kurang :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Masih ada alat kerja yang tidak dibutuhkan berada di sekitar tenaga kerja</li> </ul>	
<p>e. Kurang sekali :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Belum dipilah antara alat kerja yang dibutuhkan dan tidak</li> </ul>	
<b>Pekerja di Penggorengan</b>	
<p>1. Tenaga kerja melakukan pemilahan barang yang dibutuhkan Keterangan barang yang dibutuhkan :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Wajan berukuran besar</li> <li>- Spatula</li> </ul>	
<p>a. Baik sekali</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tenaga kerja melakukan pemilahan barang yang dibutuhkan dan tidak dibutuhkan</li> <li>- Tenaga kerja meletakkan barang yang masih dibutuhkan</li> </ul>	

pada tempatnya sesuai kegunaan	
<p>b. Baik</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tenaga kerja melakukan pemilahan barang yang dibutuhkan dan tidak dibutuhkan</li> <li>- Tenaga kerja meletakkan barang yang masih dibutuhkan diletakkan tidak pada tempatnya</li> </ul>	
<p>c Cukup</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tenaga kerja melakukan pemilahan barang yang dibutuhkan dan tidak dibutuhkan</li> </ul>	
<p>d Kurang</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tenaga kerja meletakkan barang yang masih dibutuhkan tidak pada tempatnya</li> </ul>	
<p>f Kurang sekali</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tenaga kerja tidak melakukan pemilahan barang</li> </ul>	
<p>2. Tenaga kerja tidak menyimpan item yang tidak dipergunakan</p> <p>Keterangan barang yang tidak digunakan :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Wajan dan spatula yang tidak terpakai</li> </ul>	
<p>a. Baik sekali :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tenaga kerja sudah sama sekali tidak menyimpan item yang tidak dibutuhkan lagi</li> <li>- Jumlah item yang dibutuhkan jumlahnya sesuai kebutuhan</li> </ul>	
<p>b. Baik :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tenaga kerja sudah sama sekali tidak meyimpan item yang tidak dibutuhkan lagi</li> <li>- Jumlah item yang dibutuhkan jumlahnya masih tidak sesuai kebutuhan</li> </ul>	
<p>c. Cukup :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tenaga kerja sudah sama sekali tidak menyimpan item yang tidak dibutuhkan lagi</li> </ul>	
<p>d. Kurang :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tenaga kerja masih menyimpan item yang tidak dibutuhkan</li> </ul>	
<p>e. Kurang sekali :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Item di area kerja belum dipilah</li> </ul>	
<p>3. Tenaga kerja memastikan pemakaian barang atau alat kerja sesuai dengan kebutuhan (tidak berlebihan).</p> <p>Keterangan barang yang sesuai kebutuhan :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Wajan berukuran besar 4 buah</li> <li>- Spatula 3 buah</li> </ul>	
<p>a. Baik sekali :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tenaga kerja memastikan alat kerja yang ada di perusahaan atau di area tempat kerjanya adalah alat kerja</li> </ul>	



<p>yang dibutuhkan</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Memastikan alat kerja merupakan yang paling sering digunakan</li> <li>- Barang pribadi tidak ada di tempat kerja</li> </ul>	
<p>b. Baik :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tenaga kerja memastikan alat kerja yang ada di perusahaan atau di area tempat kerjanya adalah alat kerja yang dibutuhkan</li> <li>- Memastikan alat kerja merupakan yang paling sering digunakan</li> </ul>	
<p>c. Cukup :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tenaga kerja memastikan alat kerja yang ada di perusahaan atau di area tempat kerjanya adalah alat kerja yang dibutuhkan,</li> </ul>	
<p>d. Kurang :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Masih ada alat kerja yang tidak dibutuhkan berada di sekitar tenaga kerja</li> </ul>	
<p>e. Kurang sekali :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Belum dipilah antara alat kerja yang dibutuhkan dan tidak</li> </ul>	
<b>Pekerja di Pembungkusan</b>	
<p>1. Tenaga kerja melakukan pemilahan barang yang dibutuhkan Keterangan barang yang dibutuhkan :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tungku</li> <li>- Alas duduk</li> <li>- Bungkus plastik</li> </ul>	
<p>a. Baik sekali</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tenaga kerja melakukan pemilahan barang yang dibutuhkan dan tidak dibutuhkan</li> <li>- Tenaga kerja meletakkan barang yang masih dibutuhkan pada tempatnya sesuai kegunaan</li> </ul>	
<p>b. Baik</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tenaga kerja melakukan pemilahan barang yang dibutuhkan dan tidak dibutuhkan</li> <li>- Tenaga kerja meletakkan barang yang masih dibutuhkan diletakkan tidak pada tempatnya</li> </ul>	
<p>c. Cukup</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tenaga kerja melakukan pemilahan barang yang dibutuhkan dan tidak dibutuhkan</li> </ul>	
<p>d. Kurang</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tenaga kerja meletakkan barang yang masih dibutuhkan tidak pada tempatnya</li> </ul>	
<p>e. Kurang sekali</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tenaga kerja tidak melakukan pemilahan barang</li> </ul>	

<p>2. Tenaga kerja tidak menyimpan item yang tidak dipergunakan Keterangan barang yang tidak digunakan :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sisa arang pada tungku</li> </ul>	
<p>a. Baik sekali :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tenaga kerja sudah sama sekali tidak menyimpan item yang tidak dibutuhkan lagi</li> <li>- Jumlah item yang dibutuhkan jumlahnya sesuai kebutuhan</li> </ul>	
<p>b. Baik :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tenaga kerja sudah sama sekali tidak menyimpan item yang tidak dibutuhkan lagi</li> <li>- Jumlah item yang dibutuhkan jumlahnya masih tidak sesuai kebutuhan</li> </ul>	
<p>c. Cukup :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tenaga kerja sudah sama sekali tidak menyimpan item yang tidak dibutuhkan lagi</li> </ul>	
<p>d. Kurang :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tenaga kerja masih menyimpan item yang tidak dibutuhkan</li> </ul>	
<p>e. Kurang sekali :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Item di area kerja belum dipilah</li> </ul>	
<p>3. Tenaga kerja memastikan pemakaian barang atau alat kerja sesuai dengan kebutuhan (tidak berlebihan). Keterangan barang yang sesuai kebutuhan :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tungku 25 buah</li> <li>- Alas duduk 25 buah</li> <li>- Bungkus plastik</li> </ul>	
<p>a. Baik sekali :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tenaga kerja memastikan alat kerja yang ada di perusahaan atau di area tempat kerjanya adalah alat kerja yang dibutuhkan</li> <li>- Memastikan alat kerja merupakan yang paling sering digunakan</li> <li>- Barang pribadi tidak ada di tempat kerja</li> </ul>	
<p>b. Baik :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tenaga kerja memastikan alat kerja yang ada di perusahaan atau di area tempat kerjanya adalah alat kerja yang dibutuhkan</li> <li>- Memastikan alat kerja merupakan yang paling sering digunakan</li> </ul>	
<p>c. Cukup :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tenaga kerja memastikan alat kerja yang ada di perusahaan atau di area tempat kerjanya adalah alat kerja</li> </ul>	

yang dibutuhkan,	
d. Kurang : - Masih ada alat kerja yang tidak dibutuhkan berada di sekitar tenaga kerja	
e. Kurang sekali : - Belum dipilah antara alat kerja yang dibutuhkan dan tidak	
<b>R2 (RAPI)</b>	
1. Layout/ tata letak alat kerja (wadah tabung berukuran besar, gunting, bak, baskom, bidang bambu, wajan berukuran besar, spatula, tungku, alas duduk, bungkus plastik) telah ditentukan	
a. Baik sekali : - Tenaga kerja memberi layout/ tata letak alat kerja - Telah diberi batas yang jelas - Selalu dilakukan	
b. Baik : - Tenaga kerja memberi layout/ tata letak alat kerja - Telah diberi batas yang jelas	
c. Cukup : - Tenaga kerja memberi layout/ tata letak alat kerja	
d. Kurang : - Sebagian alat kerja belum ditentukan layout/ tata letaknya	
e. Kurang sekali : - Tidak ada layout/ tata letak di tempat kerja	
2. Tenaga kerja telah menentukan lokasi penyimpanan (wadah tabung berukuran besar, gunting, bak, baskom, bidang bambu, wajan berukuran besar, spatula, tungku, alas duduk, bungkus plastik) serta mudah dan cepat untuk mendapatkan dan mengembalikannya	
a. Baik sekali : - Tenaga kerja telah menentukan lokasi penyimpanan - Lokasi penyimpanan mudah dijangkau - Mudah dan cepat untuk mendapatkan dan mengembalikannya	
b. Baik : - Tenaga kerja telah menentukan lokasi penyimpanan - Lokasi penyimpanan mudah dijangkau - Kadang-kadang masih sulit untuk mendapatkan dan mengembalikannya	
c. Cukup : - Tenaga kerja telah menentukan lokasi penyimpanan	

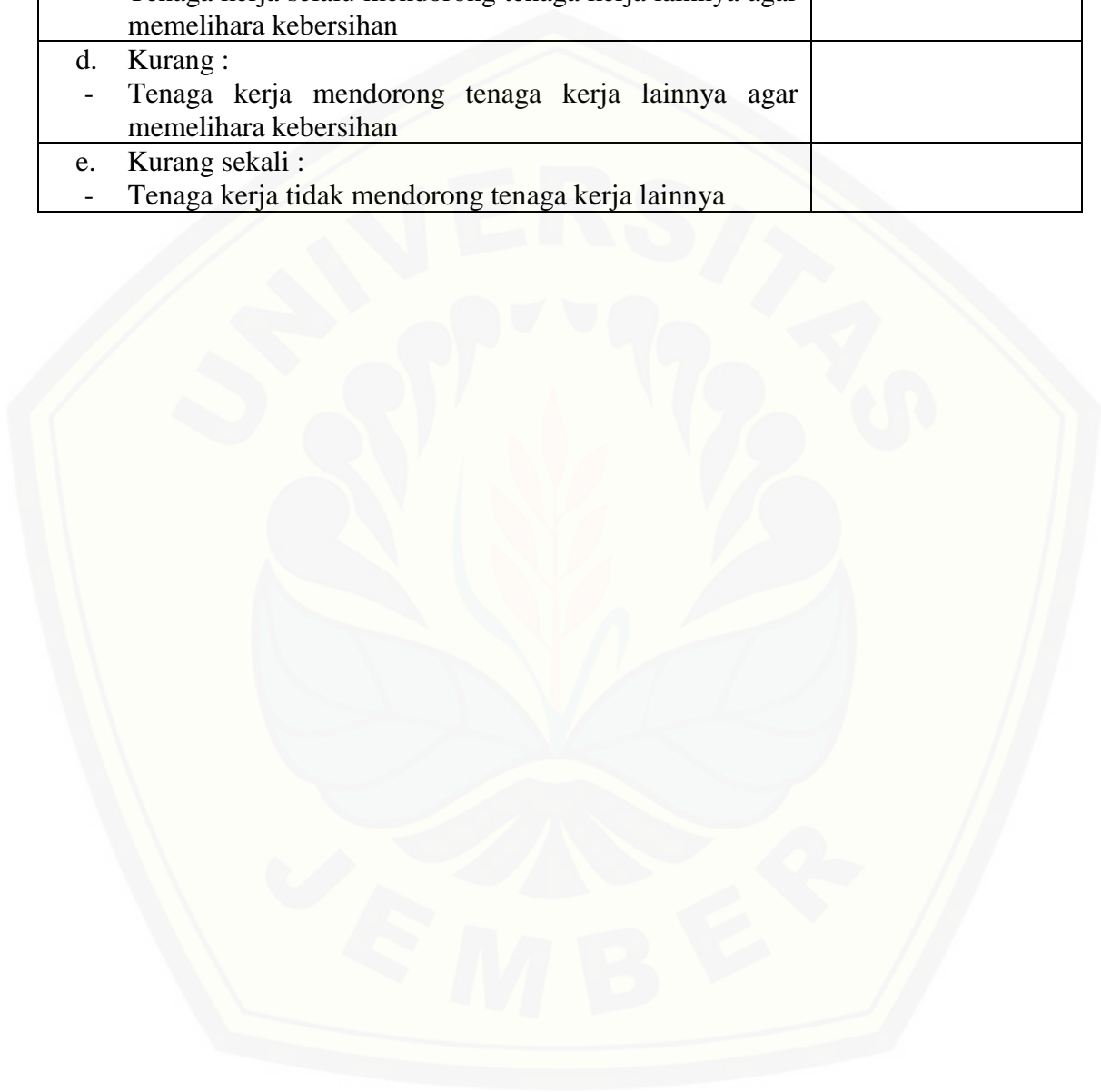
d. Kurang :	
- Hanya sebagian item/ barang yang telah ditentukan lokasi penyimpanannya	
e. Kurang sekali :	
- Belum ada penentuan lokasi penyimpanan barang	
<b>R3 (RESIK)</b>	
1. Tenaga kerja mengeliminasi sumber kotor (air bekas perebusan, minyak sisa penggorengan)	
a. Baik sekali :	
- Tenaga kerja mengeliminasi sumber kotor	
- Pembahasan mengenai sumber kotor dengan tenaga kerja lainnya	
- Ditindak lanjuti dengan perbaikan-perbaikan berkesinambungan	
b. Baik :	
- Tenaga kerja mengeliminasi sumber kotor	
- Dibahas dengan tenaga kerja lainnya	
c. Cukup :	
- Tenaga kerja hanya membahas sumber kotor	
d. Kurang :	
- Tenaga kerja terlihat sesekali membahas sumber kotor	
e. Kurang sekali :	
- Tidak ada pembahasan sumber kotor	
2. Tenaga kerja membersihkan area kerja (perebusan, pengguntingan, perendaman dalam bumbu, pengeringan, penggorengan)	
a. Baik sekali :	
- Tenaga kerja membersihkan area kerja secara rutin,	
- Tenaga kerja membuat jadwal pembersihan untuk dirinya sendiri	
- Tenaga kerja bertanggung jawab atas area kerjanya	
b. Baik :	
- Tenaga kerja membersihkan area kerja secara rutin,	
- Tenaga kerja membuat jadwal pembersihan untuk dirinya sendiri	
c. Cukup :	
- Tenaga kerja membersihkan area kerja secara rutin	
d. Kurang :	
- Tenaga kerja jarang membersihkan area kerja	
e. Kurang sekali	
- Tidak pernah dilakukan pembersihan area kerja	
<b>R4 (RAWAT)</b>	
1. Tenaga kerja memelihara kondisi area kerja agar tidak	

berserakan (perebusan, penggungtingan, perendaman dalam bumbu, pengeringan, penggorengan)	
a. Baik sekali : - Tenaga kerja selalu memelihara kondisi area kerja agar tidak berserakan - Tenaga kerja berusaha untuk merapikan barang-barang yang berserakan	
b. Baik : - Tenaga kerja selalu memelihara kondisi area kerja agar tidak berserakan	
c. Cukup : - Tenaga kerja terlihat sesekali memelihara kondisi area kerja agar tidak berserakan	
d. Kurang : - Tenaga kerja baru terlihat memelihara kondisi area kerja apabila area kerja sangat berserakan	
e. Kurang sekali : - Tenaga kerja tidak berusaha memelihara kondisi area kerja agar tidak berserakan dan	
2. Pemeriksaan berkala oleh tenaga kerja	
a. Baik sekali - Pemeriksaan berkala yang dilakukan oleh tenaga kerja itu sendiri terhadap penerapan 5R telah dilaksanakan di area kerjanya - Temuan-temuannya selalu ditindaklanjuti - Memeriksa penerapan 5R tidak hanya di tempat kerjanya tapi di area yang lain juga	
b. Baik - Pemeriksaan berkala yang dilakukan oleh tenaga kerja itu sendiri terhadap penerapan 5R telah dilaksanakan di area kerjanya - Temuan-temuannya selalu ditindaklanjuti	
c. Cukup - Pemeriksaan berkala yang dilakukan oleh tenaga kerja itu sendiri terhadap penerapan 5R telah dilaksanakan di area kerjanya	
d. Kurang - Pemeriksaan tidak dilakukan secara berkala hanya sesekali	
e. Kurang sekali - Tenaga kerja tidak melakukan pemeriksaan	
<b>R5 (RAJIN)</b>	
1. Sikap kerja tenaga kerja sudah menunjukkan kebiasaan positif dan disiplin	



<p>a. Baik sekali :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tenaga kerja dalam organisasi/ area kerja sudah menunjukkan sikap kerja, kebiasaan positif dan disiplin</li> <li>- Mempunyai budaya malu</li> </ul>	
<p>b. Baik :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tenaga kerja dalam organisasi/ area kerja sudah menunjukkan sikap kerja, kebiasaan positif dan disiplin</li> </ul>	
<p>c. Cukup :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sikap kerja/ kebiasaan positif dan disiplin telah terbentuk tapi masih harus diikuti dengan reward dan punishment</li> </ul>	
<p>d. Kurang :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tenaga kerja terkadang mempunyai sikap kerja/ kebiasaan positif dan disiplin</li> </ul>	
<p>e. Kurang sekali :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tenaga kerja belum mempunyai sikap kerja/ kebiasaan positif dan disiplin</li> </ul>	
<p>2. Tenaga kerja secara aktif dan kreatif memberikan saran-saran perbaikan yang ditujukan kepada atasan dan sesama pekerja</p>	
<p>a. Baik sekali</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tenaga kerja secara aktif dan kreatif memberikan saran-saran perbaikan secara rutin baik menyangkut areanya maupun area lain tanpa mengharapkan penghargaan/ imbalan</li> </ul>	
<p>b. Baik</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tenaga kerja secara aktif dan kreatif memberikan saran-saran perbaikan secara rutin baik menyangkut areanya maupun area lain</li> </ul>	
<p>c. Cukup</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tenaga kerja secara aktif dan kreatif memberikan saran-saran perbaikan secara rutin menyangkut area kerjanya</li> </ul>	
<p>d. Kurang</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tenaga kerja hampir tidak pernah memberikan saran-saran perbaikan</li> </ul>	
<p>e. Kurang sekali</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tenaga kerja tidak pernah memberikan saran-saran perbaikan</li> </ul>	
<p>3. Tenaga kerja mendorong tenaga kerja lainnya agar memelihara kebersihan</p>	
<p>a. Baik sekali :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tenaga kerja selalu mendorong tenaga kerja lainnya agar memelihara kebersihan</li> <li>- Dorongan tersebut diikuti oleh tenaga kerja lainnya</li> <li>- Menjadi kebiasaan</li> </ul>	

b. Baik : - Tenaga kerja selalu mendorong tenaga kerja lainnya agar memelihara kebersihan - Dorongan tersebut diikuti oleh tenaga kerja lainnya	
c. Cukup : - Tenaga kerja selalu mendorong tenaga kerja lainnya agar memelihara kebersihan	
d. Kurang : - Tenaga kerja mendorong tenaga kerja lainnya agar memelihara kebersihan	
e. Kurang sekali : - Tenaga kerja tidak mendorong tenaga kerja lainnya	



**LEMBAR D. VALIDITAS DAN RELIABILITAS**

**UJI VALIDITAS VARIABEL MOTIVASI KERJA**

**Correlations**

		A25	MTOT
F1	Pearson Correlation	,092	,748**
	Sig. (2-tailed)	,699	,000
	N	20	20
F2	Pearson Correlation	,027**	,835
	Sig. (2-tailed)	,909	,000
	N	20	20
F3	Pearson Correlation	,092**	,748**
	Sig. (2-tailed)	,699	,000
	N	20	20
F4	Pearson Correlation	,027**	,835**
	Sig. (2-tailed)	,909	,000
	N	20	20
F5	Pearson Correlation	,092**	,748**
	Sig. (2-tailed)	,699	,000
	N	20	20
F6	Pearson Correlation	,204	,569*
	Sig. (2-tailed)	,388	,009
	N	20	20

R7	Pearson Correlation	,525	,686
	Sig. (2-tailed)	,018	,001
	N	20	20
R8	Pearson Correlation	,092**	,748**
	Sig. (2-tailed)	,699	,000
	N	20	20
R9	Pearson Correlation	,027**	,835**
	Sig. (2-tailed)	,909	,000
	N	20	20
R10	Pearson Correlation	,027**	,835**
	Sig. (2-tailed)	,909	,000
	N	20	20
S11	Pearson Correlation	,323	,358
	Sig. (2-tailed)	,165	,122
	N	20	20

**Correlations**

		A25	MTOT
S12	Pearson Correlation	,525	,686**
	Sig. (2-tailed)	,018	,001
	N	20	20
S13	Pearson Correlation	,027**	,835
	Sig. (2-tailed)	,909	,000

	N	20	20
	Pearson Correlation	,076**	,745**
S14	Sig. (2-tailed)	,749	,000
	N	20	20
	Pearson Correlation	,076**	,745**
S15	Sig. (2-tailed)	,749	,000
	N	20	20
	Pearson Correlation	,323**	,358**
S16	Sig. (2-tailed)	,165	,122
	N	20	20
	Pearson Correlation	,525	,686*
P17	Sig. (2-tailed)	,018	,001
	N	20	20
	Pearson Correlation	,076	,745
P18	Sig. (2-tailed)	,749	,000
	N	20	20
	Pearson Correlation	,076**	,745**
P19	Sig. (2-tailed)	,749	,000
	N	20	20
	Pearson Correlation	,323**	,358**
P20	Sig. (2-tailed)	,165	,122
	N	20	20
P21	Pearson Correlation	,076**	,745**



	Sig. (2-tailed)	,749	,000
	N	20	20
	Pearson Correlation	,027	,835
A22	Sig. (2-tailed)	,909	,000
	N	20	20

**Correlations**

		A25	MTOT
	Pearson Correlation	,056	,588**
A23	Sig. (2-tailed)	,813	,006
	N	20	20
	Pearson Correlation	,076**	,745
A24	Sig. (2-tailed)	,749	,000
	N	20	20
	Pearson Correlation	1**	,308**
A25	Sig. (2-tailed)		,187
	N	20	20
	Pearson Correlation	,308**	1**
MTOT	Sig. (2-tailed)	,187	
	N	20	20

**UJI RELIABILITAS VARIABEL MOTIVASI KERJA**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	20	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,957	21

**LEMBAR E. HASIL ANALISIS DATA**

1. Variabel Usia

		5R total			Total
		13-24 = rendah	25-36 = baik	37-48 = sangat baik	
Usia pekerja	19-31 tahun : usia dewasa muda	5	3	0	8
	32-45 tahun : usia dewasa	1	7	4	12
	46-59 tahun : lansia awal	3	2	9	14
	>59 tahun : lansia akhir	1	0	5	6
Total		10	12	18	40

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	19,464 <sup>a</sup>	6	,003
Likelihood Ratio	23,092	6	,001
Linear-by-Linear Association	9,244	1	,002
N of Valid Cases	40		

- a. 10 cells (83,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,50.

		5R total		Total
		0-24 = rendah	25-48 = baik	
Usia pekerja	18-45 tahun	12	15	27
	>45 tahun	6	7	13
Total		18	22	40

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	,010 <sup>a</sup>	1	,919		
Continuity Correction <sup>b</sup>	,000	1	1,000		
Likelihood Ratio	,010	1	,919		
Fisher's Exact Test				1,000	,592
Linear-by-Linear Association	,010	1	,920		
N of Valid Cases	40				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5,85.

b. Computed only for a 2x2 table

2. Variabel Tingkat Pendidikan

		5R total		Total
		0-24 = rendah	25-48 = baik	
Pendidikan terakhir pekerja	Tidak/belum pernah sekolah/tamat SD	12	5	17
	Pendidikan Menengah (SMP/MTS atau SMA/SMK/MA)	6	17	23
Total		18	22	40

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	7,821 <sup>a</sup>	1	,005		
Continuity Correction <sup>b</sup>	6,127	1	,013		
Likelihood Ratio	8,052	1	,005		
Fisher's Exact Test				,010	,006

Linear-by-Linear Association	7,626	1	,006
N of Valid Cases	40		

- a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 7,65.
- b. Computed only for a 2x2 table

3. Variabel Masa Kerja

		5R total			Total
		13-24 = rendah	25-36 = baik	37-48 = sangat baik	
Masa kerja pekerja	0-5 tahun	4	2	0	6
	6-10 tahun	3	5	2	10
	11-15 tahun	3	5	10	18
	>15 tahun	0	0	6	6
Total		10	12	18	40

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	18,020 <sup>a</sup>	6	,006
Likelihood Ratio	21,821	6	,001
Linear-by-Linear Association	14,563	1	,000
N of Valid Cases	40		

- a. 10 cells (83,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,50.

		5R total		Total
		0-24 = rendah	25-48 = baik	
Masa kerja pekerja	<5 tahun	4	2	6
	6-15 tahun	7	21	28
	>15 tahun	1	5	6
Total		12	28	40



**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	4,683 <sup>a</sup>	2	,096
Likelihood Ratio	4,333	2	,115
Linear-by-Linear Association	3,482	1	,062
N of Valid Cases	40		

a. 4 cells (66,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,80.

		5R total		Total
		0-24 = rendah	25-48 = baik	
Masa kerja pekerja	0-15 tahun	13	20	33
	>15 tahun	5	2	7
Total		18	22	40

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	2,395 <sup>a</sup>	1	,122		
Continuity Correction <sup>b</sup>	1,275	1	,259		
Likelihood Ratio	2,424	1	,120		
Fisher's Exact Test				,211	,130
Linear-by-Linear Association	2,335	1	,127		
N of Valid Cases	40				

a. 2 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,15.

b. Computed only for a 2x2 table

4. Variabel Motivasi Kerja

		5R total			Total
		13-24 = rendah	25-36 = baik	37-48 = sangat baik	
Motivasi total	0-21 = rendah	3	0	0	3
	22-42 = cukup	7	10	3	20
	43-63 = tinggi	0	2	15	17
Total		10	12	18	40

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	29,663 <sup>a</sup>	4	,000
Likelihood Ratio	33,109	4	,000
Linear-by-Linear Association	22,603	1	,000
N of Valid Cases	40		

- a. 4 cells (44,4%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,75.

		5R total		Total
		0-24 = rendah	25-48 = baik	
Motivasi total	0-31 = rendah	18	2	20
	32-63 = baik	0	20	20
Total		18	22	40

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	32,727 <sup>a</sup>	1	,000		
Continuity Correction <sup>b</sup>	29,192	1	,000		
Likelihood Ratio	42,048	1	,000		
Fisher's Exact Test				,000	,000
Linear-by-Linear Association	31,909	1	,000		
N of Valid Cases	40				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 9,00.

b. Computed only for a 2x2 table

5. Variabel Penerapan 5R

**5R total**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 13-24 = rendah	10	25,0	25,0	25,0
Valid 25-36 = baik	12	30,0	30,0	55,0
Valid 37-48 = sangat baik	18	45,0	45,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Statistics

LAMPIRAN F. DOKUMENTASI



Gambar area kerja perebusan UD. SPESIAL



Gambar area kerja perebusan UD. ADUHAI



Gambar tata letak tempeh, bak, dan kursi di UD. SPESIAL



Gambar area kerja penggungtingan di UD. ADUHAI



Gambar area kerja perendaman bambu di UD. SPESIAL



Gambar area kerja perendaman bambu di UD. ADUHAI



Gambar bidang bambu yang digunakan untuk melakukan pengeringan di UD. SPESIAL



Gambar bidang bambu yang telah rusak namun belum dibuang di UD. ADUHAI





Gambar tata letak spatula, serok, dan wajan di UD. SPESIAL



Gambar area kerja perendaman bumbu di UD. ADUHAI



Gambar barang pribadi di area kerja pembungkusan masih terdapat di tempat kerja pada UD. SPESIAL



Gambar tata letak area kerja pembungkusan di UD. ADUHAI