# HUBUNGAN PERILAKU DAN PENGAWASAN TERHADAP PENERAPAN 5S PADA PEKERJA BAGIAN PRODUKSI PT VUTEQ INDONESIA, BEKASI TAHUN 2019

**SKRIPSI**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Terapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja**


**Annisa Tri Wahyuni**

**NIM. 031511013**

**PRODI D.IV KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA**

**FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT**

**UNIVERSITAS BINAWAN**

**JAKARTA**


**2019**

## HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Annisa Tri Wahyuni

NIM : 031511013

Prodi : Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul: Hubungan Perilaku dan Pengawasan Terhadap Penerapan 5S pada Pekerja Bagian Produksi PT Vuteq Indonesia, Bekasi Tahun 2019.

Adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan buka merupakan plagiat dari skripsi orang lain. Apabila pada kemudian hari pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (cabut predikat kelulusan dan gelar sarjana).

Jakarta, 19 Juli 2019

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik Universitas Binawan, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Annisa Tri Wahyuni

NIM : 031511013

Program Studi : Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Binawan **Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : Hubungan Perilaku dan Pengawasan terhadap Penerapan 5S Pada Pekerja Bagian Produksi PT Vuteq Indonesia, Bekasi Tahun 2019. Beserta perangkat yang ada (apabila diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Universitas Binawan berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data *(database)*, mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah ini menjadi tanggung jawab saya pribadi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Jakarta

Pada tanggal 19 Juli 2019,

Yang menyatakan:

(Annisa Tri Wahyuni)

UNIVERSITAS BINAWAN

## LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi ini diajukan oleh :

Nama :Annisa Tri Wahyuni

NIM :031511013

Prodi :Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Judul Skripsi :Hubungan Perilaku dan Pengawasan Terhadap Penerapan 5S pada Pekerja Bagian Produksi PT Vuteq Indonesia, Bekasi Tahun 2019.

Skripsi ini telah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji Skripsi Program Studi Keselamatan dan Kesehatan Kerja Universitas Binawan pada tanggal 19 Juli 2019 dan telah diperbaiki sesuai masukan Dewan Penguji.

Jakarta, Juli 2019

Penguji I

(Husen,SST,K3,M.Si)

Penguji II

(Lulus Suci Hendrawati, S.Kom,MSi)

Pembimbing

(Yunita Sari Purba, SST.K3, M.A)

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### I.Data Pribadi

| | |
|---|---|
| Nama | : Annisa Tri Wahyuni |
| Tanggal Lahir | : 15 Maret 1996 |
| Tempat Lahir | : Purwakarta |
| Alamat | : Jl. Arjuna IV blok E 11 no 1 rt 1 rw 12. Perumahan BTP ( Bekasi Timur permai ), Tambun Selatan. |
| Kode Pos | : 17510 |
| Jenis kelamin | : Perempuan |
| Status | : Belum Menikah |
| E-mail | : Annisatriwahyuni66@gmail.com |
| Handphone | : 085959999496 |

UNIVERSITAS BINAWAN

### II.Riwayat Pendidikan Formal

| | |
|---|---|
| 2010-2013 | : Sekolah Menengah Kejuruan Perawat ZamZam Kurnia Tambun Selatan |
| 2007-2010 | : Sekolah Menengah Pertama SMPN 08 Tambun Selatan |
| 2001-2007 | : Sekolah Dasar Negeri SDN 05 Setia Mekar |

### III. Riwayat Pekerjaan

| | |
|---|---|
| 2013-2014 | : PT. Kanopi Insan Sejahtera |
| 2014- Saat ini | : Klinik Rina Medika dr.Sugiharto |
| 2015 | : Bank DBS |
| 2017 | : Kantor Pajak Pratama Kemayoran |
| 2018-2019 | : PT.Yamaha Electronic Indonesia Kawasan MM2100 |

# KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas berkat rahmat serta kasih-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang mengambil judul “Hubungan Perilaku dan Pengawasan terhadap penerapan 5S di bagian produksi PT. Vuteq Indonesia, Bekasi tahun 2019 ”.

Tujuan penulisan skripsi ini untuk memenuhi sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana Terapan pada program studi Keselamatandan Kesehatan Kerja Universitas Binawan. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh sebab itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Terselesaikannya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan banyak pihak, sehingga pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa hormat penulis menghaturkan terima kasih yang sebesar-besarnya bagi semua pihak yang telah memberikan bantuan moril maupun materi baik langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai, terutama kepada yang saya hormati:

Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dan penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan menjadi bahan masukan dalam dunia pendidikan.

1. Ibunda tercinta penulis, Ibu Fatien Hamamah, perempuan shalihah yang semoga Allah SWT muliakan kepadanya, yang selalu mendo’akan, memberikan semangat, perhatian serta kasih sayang yang luar biasa. Dari beliau penulis memaknai kalimat kasih Ibu sepanjang masa.
2. Ayah tecinta Bambang Sumantri, laki – laki sholeh yang kuat, yang semoga Allah SWT muliakan kepadanya, yang yang senantiasa mendo’akan, memberikan banyak bekal inspirasi dan juga semangat.

UNIVERSITAS BINAWAN

Serta kakak-kakak dan adik penulis. Semoga Allah SWT senantiasa memuliakan dan memberikan kesehatan kepada beliau sekalian.

3. Ketua Program Studi K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Universitas Binawan, Bapak Husen,SST,K3,M.Si
4. Ibu Yunita Sari Purba, SST.K3, M.A selaku dosen pembimbing atas berkat bantuan dan bimbingannya sampai terselesaikannya skripsi ini.
5. Ibu Lulus Suci Hendrawati, S.Kom,MSi selaku dosen penguji atas berkat bantuan dan bimbingannya sampai terselesaikannya skripsi ini.
6. Bapak Wanatabe Rinzo, selaku Pimpinan PT. Vuteq Indonesia Bekasi yang telah mengizinkan penulis untuk melaksanakan penelitian di PT. Vuteq.
7. Bapak Maju Simbarani. selaku Kepala bagian HSE yang selalu memberikan kemudahan dan semangat kepada penulis dalam menjalankan magang, dan dalam pekerjaan yang begitu padat di PT. Vuteq Indonesia.
8. Bapak A.Sodikun, Sihombing, Zulkarnain, dan Ibu Nurhasanah, selaku team HSE di PT. Vuteq Indonesia yang selalu membimbing dan berbagi pengalaman serta dorongan motivasi dalam pekerjaan maupun dalam penyusunan laporan penelitian ini.
9. Dr.Sugiharto,MKK dan dr. Rina Efendi, SpPa selaku pemilik klinik Rina Medika yang senantiasa memberikan semangat, serta izin kepada penulis dalam menjalankan penelitian di waktu kerja.
10. Dr.Anggun Rizki.MKK, dr. Ratna, dr.Agus, dan Nevis selaku kakak tersayang yang senantiasa membantu dan bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran dalam penyusunan laporan penelitian ini.
11. Ustad Rusdi beserta seluruh santri majlis ta'lim ataqoh qubro yang senantiasa selalu memberikan dukungan serta doa sampai terselesainya penyusunan penelitian ini.
12. Seluruh team Rumah party, Rumah flower, Rhinis food, selaku team bisnis dan rekan bisnis yang senantiasa memberikan semangat dan

UNIVERSITAS BINAWAN

dorongan motivasi dalam menjalankan penelitian serta penyusunan laporan ini.

13. Aprilya, Denita, Christin, Ita, Linda, Putri, Astri, dan Irham selaku teman yang selalu mendukung dan membantu penulis dalam menjalankan penelitian serta penyusunan penelitian ini.
14. Sahabat ultramen Tika, Intan, Laeli, wenny, Tafik, Latif, Ansori, Ryo, Didit selaku sahabat seperjuangan yang selalu mendukung dan membantu penulis dalam menjalankan penelitian serta penyusunan skripsi.

Bekasi, 19 Juli 2019
Penulis,

Annisa Tri Wahyuni
NIM. 031511013

# ABSTRAK

Nama : Annisa Tri Wahyuni

Program Studi : Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Judul : Hubungan Perilaku dan Pengawasan Terhadap Penerapan 5S Pada Pekerja Bagian Produksi PT Vuteq Indonesia, Bekasi Tahun 2019

Hampir semua industri dihadapkan pada kompetisi, terlebih industri automotif yang memiliki persaingan sangat ketat. Hal ini didasarkan karena setiap perusahaan berusaha untuk menguasai pasar dari produk yang mereka hasilkan guna mencapai peningkatan produktivitas sehingga dapat menghasilkan keuntungan setinggi-tingginya. Untuk dapat memperoleh keuntungan setinggi-tingginya maka perusahaan tidak hanya menyediakan infrastruktur yang memadai dalam kegiatan proses produksinya tetapi juga harus didukung oleh kondisi lingkungan kerja yang baik. Salah satu upaya menciptakan lingkungan kerja industri yang baik adalah dengan menerapkan budaya kerja 5S *(Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu,* dan S*hitsuke)*.

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah desain pendekatan kuantitatif dengan menggunakan pendekatan *cross sectional* untuk mengetahui hubungan perilaku dan pengawasan dengan penerapan 5S di PT. Vuteq Indonesia pada waktu yang bersamaan. Dengan menggunakan teknik *total sampling* yaitu 80 sampel yang dianalisis secara univariat dan bivariat menggunakan uji statistik *chi-square*.

Berdasarkan hasil analisis uji statistik didapatkan kesimpulan bahwa terbukti perilaku dan pengawasan memiliki hubungan terhadap penerapan 5S di PT. Vuteq Indonesia dengan nilai p masing-masing yaitu 0,002 dan 0,009 lebih kecil dari nilai α= 0,005.

**Kata Kunci:** Penerapan 5S.

UNIVERSITAS BINAWAN

# ABSTRACT

Name : Annisa Tri Wahyuni

Study Programme : Occupational Health and Safety

Title : Relationship Behavior and Supervision with 5S Implementation of Production Workers at PT Vuteq Indonesia, Bekasi in 2019

Almost all industries are faced with competition, especially the automotive industry which has very tight competition. This is based on the fact that each company seeks to master the market of the product they produce in order to achieve increased productivity so that they can produce the highest profits. To be able to get the highest profit, the company not only provides adequate infrastructure in its production process activities but also must be supported by good working environment conditions. One effort to create a good industrial work environment is to apply the 5S work culture (*Seire, Seiton, Seiso, Seiketsu, and Shitsuke*).

The study of research is quantitative approach design with cross sectional that has purpose to determine the relationship between behavior and supervision with the implementation of 5S at PT Vuteq Indonesia at the same time. By using total sampling technique is 80 samples were analyzed by univariate and bivariate using the chi-square statistical test.

Base on the result of statistical test analysis, it was concluded that proven behavior and supervision had relationship with the implementation of 5S at PT Vuteq Indonesia with a p value of each which is 0,002 and 0,009 smaller than the α value =0,005.


**Keywords:** 5S Implementation.

## DAFTAR ISI

Halaman Judul ..... i
Halaman Pernyataan Orisinalitas ..... ii
Halaman Persetujuan Publikasi ..... iii
Halaman Pengesahan ..... iv
Halaman Riwayat Hidup ..... v
Kata Pengantar ..... vi
Abstrak ..... ix
Abstract ..... x
Daftar Isi ..... xi
Daftar Tabel ..... xiv
Daftar Gambar ..... xv
Daftar Lampiran ..... xvi
BAB I PENDAHULUAN ..... 1
1.1 Latar Belakang ..... 1
1.2 Rumusan Masalah ..... 4
1.3 Tujuan Penelitian ..... 5
1.3.1 Tujuan Umum ..... 5
1.3.2 Tujuan Khusus ..... 5
1.4 Manfaat Penelitian ..... 6
1.4.1 Manfaat Bagi Perusahaan ..... 6
1.4.2 Manfaat Bagi Peneliti ..... 6
1.4.3 Manfaat Bagi Universitas Binawan ..... 6
1.5 Ruang Lingkup Penelitian ..... 6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA ..... 8
2.1 Perilaku ..... 8
2.1.1 Pengertian Perilaku ..... 8
2.1.2 Determinan Perilaku ..... 8
2.1.3 Faktor-faktor Perilaku ..... 8
2.1.4 Bentuk Perilaku ..... 11
2.1.5 Tingkatan Perilaku ..... 12

UNIVERSITAS BINAWAN

2.1.6 Cara Pengukuran Perilaku ..... 13
2.2 Pengawasan ..... 14
2.2.1 Definisi Pengawasan ..... 14
2.2.2 Tujuan Pengawasan ..... 15
2.2.3 Jenis-Jenis Pengawasan ..... 15
2.2.4 Tipe-tipe Pengawasan ..... 17
2.2.5 Tahapan-tahapan dalam Pengawasan ..... 17
2.3 Penerapan 5S ..... 18
2.3.1 Pengertian Umum 5S ..... 18
2.3.2 Tujuan 5S ..... 22
2.3.3 Konsep 5S ..... 24
2.3.4 Penerapan 5S ..... 25
2.3.5 Masalah Penerapan 5S ..... 29
2.3.6 Indikator Penerapan 5S ..... 30
2.4 Kerangka Teori ..... 30
BAB III METODE PENELITIAN ..... 32
3.1 Keranga Konsep ..... 32
3.2 Hipotesis ..... 32
3.3 Jenis dan Rancangan Penelitian ..... 33
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian ..... 33
3.4.1 Populasi Penelitian ..... 33
3.4.2 Sampel Penelitian ..... 33
3.5 Definisi Operasional ..... 34
3.6 Sumber Data Penelitian ..... 36
3.6.1 Data Primer ..... 36
3.6.2 Data Sekunder ..... 37
3.7 Instrumen Penelitian ..... 37
3.8 Uji Validitas dan Reliabilitas ..... 38
3.8.1 Uji Validitas ..... 38
3.8.2 Uji Reliabilitas ..... 40
3.9 Pengumpulan Data ..... 41
3.10 Pengolahan dan Analisis Data ..... 42

UNIVERSITAS BINAWAN

3.11 Analisis Data ..... 43
3.11.1 Univariat ..... 43
3.11.2 Bivariat ..... 43
3.12 Jadwal Penelitian ..... 45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN ..... 44
4.1 Hasil Penelitian ..... 44
4.1.1 Profil Perusahaan ..... 44
4.1.2 Visi Perusahaan ..... 45
4.1.3 Misi Perusahaan ..... 45
4.1.4 Kebijakan Perusahaan ..... 45
4.1.5 Program-Program K3 Perusahaan ..... 46
4.1.6 Proses Produksi ..... 47
4.1.7 Analisis Univariat ..... 48
4.1.8 Analisis Bivariat ..... 50
4.2 Pembahasan Penelitian ..... 52
4.2.1 Hubungan Perilaku dengan Penerapan 5S ..... 52
4.2.2 Hubungan Pengawasan dengan Penerapan 5S ..... 52
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN ..... 54
5.1 Kesimpulan ..... 54
5.2 Saran ..... 54
5.2.1 Bagi Perusahaan Vuteq Indonesia ..... 55
5.2.2 Bagi Pekerja ..... 56
5.2.3 Bagi Peneliti Selanjutnya ..... 57
DAFTAR PUSTAKA ..... 58
LAMPIRAN ..... 61

UNIVERSITAS BINAWAN

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional ..... 34
Tabel 3.2 Skala Likert ..... 38
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Usia ..... 48
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Masa Kerja ..... 49
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Perilaku..... 49
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Pengawasan ..... 49
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Penerapan 5S..... 50
Tabel 4.3 Hubungan Perilaku dengan Penerapan 5S..... 50
Tabel 4.4 Hubungan Pengawasan dengan Penerapan 5S ..... 51

UNIVERSITAS BINAWAN

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 *Key Performace Indicator*..... 1
Gambar 2.1 Kerangka Teori ..... 31
Gambar 3.1 Kerangka Konsep..... 32
Gambar 4.1 Proses Produksi..... 47

UNIVERSITAS BINAWAN

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Keterangan Izin Penyebaran Kuesioner ..... 62
Lampiran 2 Surat Keterangan Uji Valid dan Reliabilitas .....63
Lampiran 3 Hasil Dokumentasi Pengisian Kuesioner .....64
Lampiran 4 Hasil Observasi 5S di PT. Vuteq Indonesia .....65
Lampiran 5 Lembar Kuesioner..... 66
Lampiran 6 Hasil Validitas & Reabilitas Kuesioner Perilaku ..... 70
Lampiran 7 Hasil Validitas & Reabilitas Kuesioner Pengawasan..... 78
Lampiran 8 Hasil Validitas & Reabilitas Kuesioner Penerapan 5S..... 80
Lampiran 9 Hasil SPSS Univariat ..... 85
Lampiran 10 Hasil SPSS Bivariat .....86

UNIVERSITAS BINAWAN

# BAB I

# PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Perkembangan industri dan teknologi di Indonesia yang begitu pesat selalu di ikuti dengan bertambahnya faktor bahaya yang dapat berisiko terhadap kesehatan dan keselamatan pekerja. Salah satunya adalah pada industri automotif. Hampir semua industri dihadapkan pada kompetisi terlebih industri automotif yang memiliki persaingan sangat ketat. Hal ini didasarkan karena setiap perusahaan berusaha untuk menguasai pasar dari produk yang mereka hasilkan guna mencapai peningkatan produktivitas sehingga dapat menghasilkan keuntungan setinggi-tingginya. Untuk dapat memperoleh keuntungan setinggi-tingginya perusahaan tidak hanya menyediakan infrastruktur yang memadai dalam kegiatan proses produksinya tetapi juga harus didukung oleh kondisi lingkungan kerja yang baik.[1]

Salah satu upaya menciptakan lingkungan kerja industri yang baik adalah dengan menerapkan budaya kerja 5S *(Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu,* dan S*hitsuke)*. Budaya kerja 5S merupakan metode kerja dari Negara Jepang yang menerapkan pengaturan dan penataan lingkungan kerja. Penerapan budaya kerja 5S tidak hanya baik digunakan untuk melakukan perbaikan di lingkungan kerja, tapi juga dapat memperbaiki cara berpikir tentang perilaku penerapan 5S karyawan terhadap pekerjaannya. Sehingga dapat meningkatkan perfoma kerja, meningkatkan produktivitas kerja, berkurangnya pemborosan waktu, menurunkan angka kecelakaan kerja, menciptakan lingkungan kerja yang sehat, meminimalisir penyakit akibat kerja dan meminimalisir kelelahan.[2]

UNIVERSITAS BINAWAN

Penerapan budaya 5S dimulai dari barang – barang, alat, bahan maupun material yang tidak digunakan di jauhkan dari area kerja (*seiri)*. Melakukan pengaturan penempatan yang baik untuk alat, bahan, barang – barang yang diperlukan pada proses kerja (*seiton)*. Langkah selanjutnya dengan menjaga kebersihan area kerja dan peralatan yang di gunakan di tempat kerja (*seiso)*. Kemudian dilakukan pemeliharaan barang – barang, mesin dan benda lain yang digunakan di area tempat kerja, Untuk mempertahankan berjalannya penerapan 5S dilakukan langkah terakhir yaitu *shitsuke*.[3]

Perusahaan yang tidak sehat adalah perusahaan yang menerapkan 5S dengan buruk. Sehingga, secanggih apapun sistem yang perusahaan gunakan, sepesat apapun kemajuan teknologi yang digunakan dan bagaimanapun sempurnanya instruksi operasi. Perusahaan akan mendapatkan masalah jika area kerja penuh dengan kotoran debu di dalam pabrik, dan area kerja dipenuhi sampah yang berserakan dalam kondisi seperti itu perusahaan tidak akan mampu mempertahankan mutu produk dan menurunkan produktivitas.[1]

Dalam melaksanakan program 5S perusahaan harus mampu menerapkan pengawasan yang baik dan optimal. Pengawasan merupakan upaya dalam merencanakan kegiatan pekerjaan-pekerjaan agar terlaksana sesuai dengan rencana yang diinginkan.[4]

5S mungkin tidak memberikan hasil yang maksimal, tetapi dengan diiringi pelaksaan pengawasan yang optimal dan dilakukan secara berkala akan memberikan hasil dalam hal berkurangnya pemborosan waktu dan efek positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, dengan diterapkannya pengawasan yang baik dari pimpinan kepada bawahannya akan mendorong pekerja untuk lebih termotivasi dalam menerapkan 5S.

PT. Vuteq Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang automotif yang menghasilkan perlengkapan dan komponen

kendaraan bermotor roda empat atau lebih dan barang – barang plastik serta perdagangan besar. yang berlokasi di Kecamatan Tambun Selatan Kabupaten Bekasi. Sebagai bagian dari perusahaan multinasional di ASEAN, PT. Vuteq Indonesia merupakan bagian perusahaan dari jepang, yang memiliki target untuk mencapai *zero accident,* sehingga dalam kegiatannya PT. Vuteq Indonesia juga melakukan upaya pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Dengan menerapkan metode 5S pada proses produksinya dimulai sejak tahun 2004, dengan menerapkan 3S (*Seiri, Seiton, Seiso*) terlebih dahulu. Kemudian mulai menerapkan metode 5S secara penuh pada tahun 2012.

Fakta hasil penilaian *key perfomance indicator* menunjukkan bahwa nilai penerapan 5S pada area produksi sangat rendah. Berikut ini adalah data *key perfomance indicator* penilaian 5S tahun 2018 di PT. Vuteq Indonesia :

| | 5S Achievement | Score | Act | Act | Act | Act | Act | Act | Act | Act | Act | Act | Act | Act |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Welding Line | >70 | 65 | 60 | 56 | 62 | 68 | 72 | 76 | 52 | 72 | 74 | 72 | 60 |
| 2 | Carton Box Line | >70 | 52 | 64 | 40 | 64 | 68 | 48 | 68 | 76 | 72 | 68 | 72 | 68 |
| 3 | Service Line | >70 | 50 | 52 | 52 | 56 | 60 | 52 | 76 | 44 | 56 | 60 | 68 | 68 |
| 4 | Assembling | >70 | 72 | 74 | 64 | 40 | 48 | 60 | 68 | 76 | 78 | 76 | 67 | 71 |
| 5 | Ansei | >70 | 84 | 58 | 60 | 55 | 62 | 65 | 68 | 74 | 72 | 62 | 76 | 72 |
| 6 | PPIC (CKD) | >70 | 64 | 60 | 72 | 64 | 68 | 72 | 64 | 52 | 72 | 72 | 72 | 64 |
| 7 | Delivery area (Truck & Forklift) | >70 | 66 | 48 | 44 | 44 | 44 | 44 | 64 | 72 | 74 | 72 | 72 | 68 |
| 8 | Sewing | >70 | 68 | 50 | 40 | 52 | 56 | 48 | 56 | 56 | 72 | 72 | 72 | 68 |
| 9 | Pallet kosong Area | >70 | 60 | 56 | 52 | 52 | 52 | 52 | 72 | 76 | 84 | 82 | 68 | 72 |
| 10 | Injection "Mesin besar " | >80 | 54 | 56 | 60 | 68 | 72 | 60 | 52 | 80 | 80 | 76 | 80 | 72 |
| 11 | Injection "Mesin kecil" | >80 | 50 | 60 | 32 | 48 | 52 | 64 | 68 | 70 | 74 | 78 | 80 | 76 |
| 12 | Assembling | >80 | 68 | 56 | 56 | 60 | 64 | 60 | 82 | 80 | 84 | 72 | 80 | 72 |
| 13 | Material Warehouse | >80 | 62 | 64 | 60 | 72 | 76 | 64 | 76 | 80 | 76 | 80 | 76 | 80 |

Berdasarkan data penilaian penerapan 5S diatas yang diperoleh dari data *key perfomance indicator* PT. Vuteq Indonesia dari bulan Januari sampai dengan bulan Desember, angka penerapan 5S masih dibawah nilai target yang diharapkan oleh perusahaan. Penyebabnya adalah masih buruknya perilaku pekerja dalam melakukan penerapan 5S dan kurangnya pengawasan terhadap penerapan 5S di tempat kerja yang biasanya dilakukan oleh team HSE satu minggu dua kali berubah menjadi satu bulan sekali . Sehingga pada saat peniliti melakukan *safety patrol* masih

ditemukan part yang tercampur dengan sampah kertas dan benda lain, area lingkungan kerja bagian produksi yang di penuhi dengan sampah yang berserakan, sampah B3 yang tercampur sampah lain, debu yang sangat tebal menempel di kipas, lembar *check sheet* 5S yang tidak pernah update, kegiatan piket 5S yang tidak pernah di jalankan. Selain itu, berdasarkan data *key perfomance indicator* tahun 2018 PT. Vuteq Indonesia didapat satu pekerja yang mengalami bocor dikepala akibat penempatan pallet yang tidak sesuai dengan tempatnya, kerugian di bagian produksi A yang disebabkan jatuhnya tumpukkan part karena penempatan yang tidak sesuai *layout*, dan terbakarnya lahan kosong akibat sampah B3 yang berserakan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, bahwa 5S penting diterapkan di perusahaan. Akan tetapi, perilaku pekerja yang masih buruk dalam menerapkan 5S seperti menyimpan pallet yang tidak rapi dan menutupi area pejalan kaki, menyimpan limbah B3 bukan pada tempatnya disertai kurangnya pengawasan dari pihak manajemen yang sebelumnya dilakukan satu minggu sekali berubah menjadi satu bulan sehingga peneliti tertarik melakukan penelitian untuk mengetahui **"HUBUNGAN PERILAKU DAN PENGAWASAN TERHADAP PENERAPAN 5S BAGIAN PRODUKSI DI PT. VUTEQ INDONESIA, Bekasi Tahun 2019"**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan di PT.Vuteq Indonesia metode 5S telah diterapkan dan dilaksanakan oleh perusahaan, namun perilaku dalam pelaksanaan penerapan 5S ini masih sering diabaikan oleh para pekerja karena di anggap sebagai hal kecil. Seperti masih ditemukannya alat (*tools*) tidak diletakkan pada tempatnya, *checksheet* 5S yang tidak pernah di update, jadwal kegiatan piket 5S yang tidak di jalankan, sampah B3 yang tercampur dengan sampah lain, area kerja yang masih kotor. Sehingga peneliti tertarik untuk mengetahui :

UNIVERSITAS BINAWAN

1) Bagaimana gambaran usia pekerja di bagian produksi PT. Vuteq Indonesia, Bekasi tahun 2019 ?
2) Bagaimana gambaran masa kerja pekerja di bagian produksi PT. Vuteq Indonesia, Bekasi tahun 2019 ?
3) Bagaimana gambaran perilaku pekerja di bagian produksi PT. Vuteq Indonesia, Bekasi tahun 2019 ?
4) Bagaimana gambaran pengawasan pekerja di bagian produksi PT. Vuteq Indonesia, Bekasi tahun 2019 ?
5) Bagaimana gambaran penerapan 5S pekerja di bagian produksi PT. Vuteq Indonesia, Bekasi tahun 2019 ?
6) Apakah ada hubungan antara perilaku pekerja dengan penerapan 5S di bagian produksi PT. Vuteq Indonesia, Bekasi tahun 2019 ?
7) Apakah ada hubungan antara pengawasan pekerja dengan penerapan 5S di bagian produksi PT. Vuteq Indonesia, Bekasi tahun 2019 ?

## 1.3 Tujuan Penelitian

### 1.3.1 Tujuan umum

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan perilaku dan pengawasan terhadap penerapan 5S bagian produksi di PT. Vuteq Indonesia, Bekasi tahun 2019

### 1.3.2 Tujuan Khusus

1) Mengetahui gambaran usia pekerja di bagian produksi PT. Vuteq Indonesia, Bekasi tahun 2019
2) Mengetahui gambaran masa kerja pekerja di bagian produksi PT. Vuteq Indonesia, Bekasi tahun 2019
3) Mengetahui Bagaimana gambaran perilaku pekerja di bagian produksi PT. Vuteq Indonesia, Bekasi tahun 2019
4) Bagaimana gambaran pengawasan pekerja di bagian produksi PT. Vuteq Indonesia, Bekasi tahun 2019

UNIVERSITAS BINAWAN

5) Bagaimana gambaran penerapan pekerja di bagian produksi PT. Vuteq Indonesia, Bekasi tahun 2019

## 1.4 Manfaat Penelitian

### 1.4.1 Bagi Perusahaan

Memberikan informasi mengenai hubungan antara perilaku dan pengawasan terhadap penerapan 5S di perusahaan sehingga dapat memberikan masukan dalam upaya meningkatkan perilaku dan pengawasan dalam penerapan 5S di perusahaan. Agar perusahaan dapat menciptakan lingkungan fisik tempat kerja yang lebih sehat, aman dan bersih dan menghasilkan kenyamanan di tempat kerja dalam bekerja.

### 1.4.2 Manfaat bagi Peneliti

Dapat menambah pengetahuan dan memperluas wawasan dan pengalaman peneliti dalam mengidentifikasi masalah serta pemecahan masalah di perusahaan khusus tentang perilaku dan pengawasan terhadap penerapan 5S. Selain itu, peneliti dapat mengetahui hubungan perilaku dan pengawasan terhadap penerapan 5S di perusahaan.

### 1.4.3 Manfaat bagi Universitas Binawan

Hasil penelitian dapat di jadikan sebagai tambahan referensi perpustakaan Universitas Binawan mengenai hubungan perilaku dan pengawasan terhadap penerapan 5S. Selain itu, penelitian ini di harapkan dapat menjadi sumber informasi dan referensi bagi peneliti selanjutnya terkait dengan hubungan perilaku dan pengawasan dalam menerapan 5S di perusahaan.

## 1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini di lakukan oleh mahasiswa program studi D-IV Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Universitas Binawan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan perilaku dan pengawasan terhadap penerapan 5S di bagian produksi. Penelitian ini berlangsung selama 3 bulan, yaitu bulan Februari sampai dengan bulan April 2019 di PT. Vuteq Indonesia yang berlokasi di Bekasi timur.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode *cross sectional* dengan analisis uji *chi- square*. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder, dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Sasaran penelitian ini adalah seluruh pekerja di bagian produksi. Data yang diambil menggunakan kuisioner dengan 80 orang responden untuk mengetahui hubungan perilaku dan pengawasan terhadap penerapan 5S.

UNIVERSITAS BINAWAN

# BAB II

# TINJAUAN PUSTAKA

## 2.1. Perilaku

### 2.1.1 Pengertian perilaku

Perilaku dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor lingkungan dan faktor keturunan ( genetik ).[5] Perilaku manusia merupakan tindakan dari aktivitas yang timbul karena adanya respon dan stimulus yang dapat dilihat baik secara tidak langsung maupun dilihat secara langsung dan mempunyai frekuensi spesifik, durasi dan tujuan baik disadari maupun tidak disadari.[6]

### 2.1.2 Determinan Perilaku

Dalam memberikan respon tergantung pada karakteristik atau dari faktor – faktor lain dari seseorang. Faktor – faktor yang membedakan respon terhadap stimulus yang berbeda disebut determinan perilaku.[5]

Determinan terbentuknya perilaku terdapat dua faktor, yaitu:

1) Faktor internal, adalah faktor yang ada pada individu itu sendiri ( karakteristik ) seperti: jenis kelamin, tingkat kecerdasan, usia dan tingkat pendidikan.
2) Faktor eksternal, adalah faktor yang berasal dari luar seperti budaya, ekonomi, sosial , lingkungan masyarakat, politik, dan faktor ini merupakan faktor yang dominan mewarnai perilaku seseorang.

### 2.1.3 Faktor – Faktor Perilaku

Terdapat 3 faktor yang memberikan kontribusi terhadap perilaku, yaitu faktor predisposisi, faktor pemungkin (*enabkling factors*), dan faktor penguat (*reinforcing factors*). Penjelasan fakor-faktor tersebut antara lain[5] :

UNIVERSITAS BINAWAN

#### 2.1.3.1 Faktor Predisposisi

Faktor predisposisi adalah faktor perilaku yang menjadi dasar atau motivasi dari perilaku seseorang. Faktor ini meliputi :

1) Usia

   Usia dibagi menjadi dua kelompok, yaitu dewasa muda adalah usia 18 – 30 tahun dan dewasa tua adalah > 30 – 60 tahun.[5]

2) jenis kelamin

   Perbedaan jenis kelamin antara perempuan dan laki – laki dapat dilihat dari fisik seperti kemampuan otot, daya tahan tubuh, bentuk tubuh, penampilan dan sebagainya. Sehingga jenis kelamin dapat berhubungan dengan kejadian kecelakaan kerja tertentu.[5]

3) Masa Kerja

   Masa kerja dapat memberikan pengaruh terhadap perilaku pekerja baik positif maupun pengaruh negatif bagi pekerja. Pengaruh positif berupa semakin lama pekerja bekerja maka bertambahnya pengalaman dan keterampilan yang lebih. Sedangkan pengaruh negatif dalam penerapan 5S seperti terpajannya dari suatu paoparan bahaya yang ada di tempat kerja.[6]

4) Tingkat Pendidikan.

   Dalam meningkatkan pengetahuan tingkat pendidikan sangat berpengaruh terhadap prgoram yang dijalankan perusahaan baik secara tidak langsung maupun secara langsung terhadap perilaku seseorang.[6]

UNIVERSITAS BINAWAN

5) Pengetahuan Pengetahuan merupakan sesuatu yang manusa ketahui seperti karakteristik, benda, keadaan.[5]

6) Sikap

Sikap merupakan reaksi seseorang yang diungakakan seperti senang, tidak senang, setuju, tidak setuju, bahagia, sikap marah.[5]

7) Motivasi

Motivasi merupakan sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan dalam bentuk usaha.[5]

#### 2.1.3.2 Faktor Pemungkin

Faktor pemungkin adalah faktor yang dibutuhkan dalam membentuk suatu perilaku seperti, adanya kemampuan sumber daya dan fasilitas penunjang. Pada hakekatnya faktor pemungkin ini yang memungkinkan dan mendukung terbentuknya perilaku kesehatan, sehingga faktor-faktor ini dapat disebut dengan faktor pemungkin atau faktor pendukung. Faktor pemungkin diantara lain meliputi

1) Ketersediaan fasilitas salah satu faktor yang dapat menimbulkan terbentuknya perubahan perilaku seseorang dalam bentuk lingkungan fisik, dengan tersedianya sarana dan prasarana untuk berperilaku.[5]

2) Kemampuan sumber daya dibagi kedalam dua faktor yaitu

   (1) Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan seseorang untuk dapat melakukan berbagai aktivitas mental seperti berpikir.

UNIVERSITAS BINAWAN

(2) Kemampuan fisik (*physical ability*), merupakan kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa.[7]

#### 2.1.3.3 Faktor Penguat (*Reinforcing factors*)

Faktor penguat merupakan faktor-faktor yang menentukan tindakan dengan adanya mendapat dukungan atau tidak.[5] Diantaranya adalah :

1) *Reward and Punishment*

   Reward adalah perilaku seseorang yang baik maupun buruk kemudian diikuti dengan faktor penguat shingga dapat meningkatkan perilaku seseorang.

2) Pengawasan

   Pengawasan merupakan suatu kegiatan yang memantau pekerjaan dijalankan maupun tidak dijalankan.

3) Pelatihan

   Pelatihan merupakan suatu pembelajaran diluar teori yang lebih menekankan kepada praktik belajar yang dilakukan baik seseorang maupun kelompok.

### 2.1.4 Bentuk Perilaku

Bentuk perilaku dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu :

1) Perilaku tertutup

   Perilaku tertutup adalah bentuk perilaku yang belum dapat diamati orang lain secara jelas.

2) Perilaku terbuka

   Perilaku terbuka adalah perilaku yang berupa tindakan atau praktik sehingga dapat diamati oleh orang lain.[5]

UNIVERSITAS BINAWAN

### 2.1.5 Tingkatan Perilaku

Tingkatan perilaku dapat dibagi menjadi :

1) Persepsi

   Adalah mengenal dan memilih berbagai objek sehubungan dengan tindakan yang akan diambil. Misalnya, Pekerja dapat memilih barang – barang yang ia gunakan untuk didekatkan di meja kerja.

2) Perilaku Terpimpin

   Dimana seseorang telah melakukan sesuatu tetapi masih tergantung pada tuntunan atau menggunakan panduan. Misalnya, Seorang pekerja melakukan piket 5S di tempat kerja namun masih diingatkan oleh pimpinannya.

3) Perilaku secara Mekanis

   Adalah seseorang yang telah melakukan sesuatu hal secara spontan atau otomatis. Misalnya, Pekerja selalu membersihkan area tempat kerja tanpa harus diingatkan oleh pimpinan atau atasannya.

4) Adopsi

   Adalah suatu tindakan perilaku yang dilakukan bukan sekedar rutinitas tetapi tindakan atau perilaku yang berkualitas. Misalnya, Pekerja menerapkan 5S bukan sekedar menerapkan saja tetapi melakukannya sesuai dengan standar penerapan 5S yang ditetapkan oleh perusahaan.[5]

### 2.1.6 Cara Pengukuran Perilaku

Pengukuran perilaku yang berisi pernyataan – pernyataan terpilih dan telah diuji reabilitas dan validitasnya maka dapat digunakan untuk mengungkapkan perilaku kelompok responden. Kriteria pengukuran perilaku yaitu :

UNIVERSITAS BINAWAN

1) Perilaku positif jika nilai T skor yang diperoleh responden dari kuesioner > T mean ( nilai tengah ). Dengan empat kategori ketentuan, yaitu :
   (1) Selalu ( SL ) jika responden sangat setuju dengan pernyataan kuesioner dan diberikan melalui jawaban kuesioner skor 4
   (2) Sering ( SR ) jika responden setuju dengan pernyataan kuesioner dan diberikan melalui jawaban kuesioner skor 3
   (3) Jarang ( JR ) jika responden tidak setuju dengan pernyataan kuesioner dan diberikan melalui jawaban kuesioner skor 2
   (4) Tidak Pernah( TP ) jika responden sangat tidak setuju dengan pernyataan kuesioner dan diberikan melalui jawaban kuesioner skor 1
2) Perilaku negatif jika nilai T skor yang diperoleh responden dari kuesioner <=T mean ( nilai tengah ). Dengan empat kategori ketentuan, yaitu :
   (1) Selalu ( SL ) jika responden sangat setuju dengan pernyataan kuesioner dan diberikan melalui jawaban kuesioner skor 1
   (5) Sering ( SR ) jika responden setuju dengan pernyataan kuesioner dan diberikan melalui jawaban kuesioner skor 2
   (6) Jarang ( JR ) jika responden ragu - ragu dengan pernyataan kuesioner dan diberikan melalui jawaban kuesioner skor 3
   (7) Tidak Pernah( TP ) jika responden tidak setuju dengan pernyataan kuesioner dan diberikan melalui jawaban kuesioner skor 4. [8]

UNIVERSITAS BINAWAN

## 2.2. Pengawasan

### 2.2.1 Definisi Pengawasan

Pengawasan merupakan pengawasan merupakan suatu proses pengamatan dan pelaksanaan seluruh kegiatan manajemen untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang berjalan sesuai dengan harapan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.[9]

Untuk menjamin semua pekerjaan yang diberikan oleh atasan terhadap bawahannya agar sesuai dengan rencana yang telah direncanakan, maka seorang pemimpin harus memiliki sifat dalam membimbing, memandu, menuntut, memotivasi dan menjalin komunikasi yang baik, sumber pengawasan yang baik dapat membawa terhadap bawahannya sesuai perenanaan yang telah ditentukan.[9]

pengawasan merupakan upaya dalam merencanakan kegiatan pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang diinginkan.[10] Pengawasan merupakan suatu petunjuk terhadap pekerja agar pekerja dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana.[11]

Pada dasarnya organisasi atau manajemen perusahaan dalam menyelenggarakan suatu pekerjaan diperlukan suatu pengawasan untuk menjamin agar pelaksanaan kegiatan produksi sesuai dengan standar operasional prosedur ( SOP ) yang telah ditetapkan di dalam suatu perusahaan khususnya dalam melakukan program penerapan 5S agar program tersebut berjalan dengan lancar sesuai yang di harapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan penjelasan oleh para ahli terlihat jelas bahwa adanya kaitan yang erat antara pengawasan dengan suatu program yang telah direncanakan. Rencana tanpa adanya pengawasan kemungkinan program yang

UNIVERSITAS BINAWAN

dijalankan dapat menimbulkan penyimpangan-penyimpangan tanpa adanya upaya pencegahan yang telah di rencanakan.

### 2.2.2 Tujuan Pengawasan

1) Memperbaiki kesalahan yang dilakukan oleh pekerja agar kesalahan yang dilakukan pekerja tidak terulang kembali atau timbul kesalahan yang baru.
2) Untuk mengetahui berjalannya pelaksanaan kerja yang telah direncanakan.
3) Untuk memastikan kelancaran pekerjaan yang telah dijalankan.
4) Untuk mengetahui penggunaan budget yang dikeluarkan oleh perusahaan.
5) Untuk memastikan hasil pekerjaan sesuai dengan SOP kerja yang telah ditetapkan.[9]

Sukarna mengemukakan tujuan pengawasan antara lain

1) Untuk mengetahui kelancaran pekerjaan
2) Untuk mencegah kesalahan agar tidak terulang kembali
3) Untuk mengetahui dana yang dikeluarkan sesuai yang telah ditetapkan
4) Untuk membandingkan pekerjaan sesuai atau tidak dengan standar yang telah ditentukan. [12]

### 2.2.3 Jenis- Jenis Pengawasan

#### 2.2.3.1 Pengawasan Menurut Subjek

1) Pengawasan Formal

   Pengawasan formal merupakan pengawasan yang dilakukan oleh instansi yang berwenang baik yang bersifat dari luar maupun dari dalam.

2) Pengawasan informal

UNIVERSITAS BINAWAN

pengawasan informal merupakan pengawasan yang dilakukan oleh masyarakat, baik dilakukan secara tidak langsung maupun langsung.[9]

**2.2.3.2 Pengawasan Menurut Objek**

1) Pengawasan Langsung

Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan terhadap bawahannya secara langsung di tempat berlangsungnya pekerjaan yang dilakukan. Contohnya melakukan pengawasan dengan cara *Safety Patrol.*

2) Pengawasan Tidak Langsung

Pengawasan tidak langsung merupakan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan secara langsung akan tetapi, pengawasan dilakukan berupa laporan – laporan dari bawahannya yang kemudian dipelajari untuk dianalisa. Contoh dari pengawasan tidak langsung yaitu dengan memantau dari camera CCTV. [9]

**2.2.3.3 Pengawasan Menurut Sifat & Waktu**

1) Pengawasan Preventif

Pengawasan preventif merupakan pengawasan yang dilakukan sebelum rencana dilaksanakan seperti melakukan audit terhadap pelaksanaan 5S ditempat kerja, pengawasan terhadap rencana kerja.

2) Pengawasan Respretif

Pengawasan Respretif merupakan kebalikan dari pengawasan preventif yaitu pengawasan dilakukan setelah pekerjaan selesai.[9]

**2.2.3.4 Pengawasan Menurut Ruang Lingkupnya**

1) Pengawasan Dari Dalam

Merupakan pengawasan yang dilakukan oleh pengawas yang dibentuk di dalam perusahaan.

2) Pengawasan Dari Luar

Merupakan pengawasan yang dilakukan oleh tim pengawas dari perusahaan luar.[9]

### 2.2.4 Tipe – Tipe Pengawasan

#### 2.2.4.1 Pengawasan Pendahuluan (*Freedforward Control*)

Pengawasan pendahuluan bertujuan untuk mengantisipasi masalah-masalah sebelum suatu masalah terjadi.

#### 2.2.4.2 Pengawasan selama kegiatan berlangsung

Pengawasan yang dilakukan selama kegiatan masih berjalan.

#### 2.2.4.3 Pengawasan umpan balik (*feedback control*)

Pengawasan yang dilakukan setelah kegiatan selesai dan melihat adanya penyimpangan – penyimpangan yang tidak di inginkan.[9]

### 2.2.5 Tahapan dalam Pengawasan

#### 2.2.5.1 Menetapkan Standar/ Alat Ukur

Alat ukur atau standar yang ditetapkan dapat berupa rencana kerja, program kerja dan peraturan – peraturan yang berlaku.

#### 2.2.5.2 Mengadakan Penilaian

Merupakan kegiatan membandingkan hasil pekerjaan dengan standar atau alat ukur yang sudah ditetapkan untuk melihat apakah pengawasan telah berjalan dengan benar atau tidak

#### 2.2.5.3 Mengadakan Perbaikan

Merupakan umpan balik dari tahapan kedua jika ditemukan ketidaksesuaian ataupun penyimpangan kemudian dilakukan evaulasi terhadap standar yang telah ditetapkan.[13]

UNIVERSITAS BINAWAN

## 2.3. Penerapan 5S

### 2.3.1 Pengertian Umum 5S

Industri di negara Jepang dianggap sebagai ancaman yang sangat besar bagi industri di berbagai macam negara. Sebenarnya industri di negara Jepang tidak banyak memiliki keunggulan yang komparatif. Negara Jepang tidak cukup memiliki kekayaaan yang dapat dibanggakan seperti kekayaan alam di Indonesia akan tetapi, kekayaan sumber daya manusia yang berkualitas yang dapat di banggakan di negara Jepang seperti program 5S yang berasal dari negara Jepang telah berhasil membawa industri Jepang dikagumi di seluruh dunia. Sehingga menjadi perhatian besar kemudian diikuti oleh berbagai industri di berbagai negara termasuk di negara Indonesia. Setiap usaha peningkatan mutu di perusahaan harus di mulai dari dasar, yaitu dengan lima sikap kerja (*seiri, seiton, seiso, seiketsu, shitsuke)* yang digunakan untuk mengadakan pemilahan di tempat kerja, penataan dan pembershihan, pemantapan dan pembiasan yang semuanya di perlukan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik.[1]

Metode 5S merupakan tahapan – tahapan untuk mengatur kondisi lingkungan kerja maupun area kerja yang akan berdampak terhadap efektifitas, efesiensi, produktifitas dan keselamatan kerja.[14] Pada dasarnya 5S merupakan proses perubahan sikap dengan menerapkan penataan dan kebersihan kerja, atau secara umum adalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) termasuk di lingkungan konstruksi bangunan gedung, pabrik, perkantoran dan laboratorium. Sebagaimana diketahui, kondisi tempat kerja mencerminkan perlakuan seseorang terhadap pekerjaannya dan perlakuan terhadap pekerjaan ini mencerminkan sikap terhadap pekerjaan. Tenaga kerja yang memiliki kondisi fisik prima, pengetahuan dan keterampilan tinggi

UNIVERSITAS BINAWAN

serta sikap mental yang positif akan mampu bekerja pada tingkat produktivitas yang tinggi, efektif dan efisien.[15]

#### 2.3.1.1 Pengertian *Seiri* (Ringkas)

*Seiri* adalah kegiatan memisahkan benda yang diperlukan dan yang tidak diperlukan, kemudian menyingkirkan yang tidak diperlukan (ringkas). Barang yang tidak diperlukan artinya barang tersebut tidak dibutuhkan pada saat kegiatan produksi. *Seiri* merupakan kegiatan penyusunan, dengan memilah semua peralatan, material, barang, dan lain-lain di tempat kerja dan memastikan bahwa barang yang digunakan disimpan di tempat yang lebih efisien dengan memperhatikan jumlah pemakaian. Benda lainnya dapat disimpan atau dibuang jika tidak perlu. Hal ini dapat mengurangi ketidakefektifan dalam bekerja.[16]

*Seiri* adalah memisahkan benda yang diperlukan dengan yang tidak diperlukan, kemudian menyingkirkan yang tidak diperlukan (ringkas).[17] *Seiri* adalah membedakan antara yang diperlukan dan yang tidak diperlukan serta membuang yang tidak diperlukan.[1]

#### 2.3.1.2 Pengertian *Seiton* (Rapi)

*Seiri* membantu untuk memutuskan apa item yang diperlukan, *seiton* membantu untuk memutuskan cara penempatan barang - barang tersebut. Dengan mengatur material sedemikian mungkin. Sehingga mudah pada saat digunakan. Metode *Seiton* dapat dilakukan dengan memberi pelabelan barang-barang sehingga memudahkan dalam penemuan barang yang hilang. Melakukan analisis yang kemudian dilakukan perbaikan baik secara tata letak maupun dibuat standarisasi waktu pengambilan dan penyimpanan kembali. Sehingga dapat memberikan dampak positif terhadap alur proses kerja, seperti mengurangi pemborosan waktu, gerak dan tenaga.

*Seiton* atau Rapi adalah menyimpan barang pada tempatnya atau menata letak barang yang benar sehingga dapat dipergunakan dalam kondisi darurat. Hal itu merupakan cara untuk menghilangkan pencarianDalam melakukan penataan perlu mengawalinya dengan melakukan studi efisiensi, karena penataan dimaksudkan untuk meningkatkan efisiensi.[15]

**2.3.1.3 Pengertian *Seiso* ( Resik )**

Seiso atau Resik berarti membersihkan barang sehingga menjadi bersih.Seperti sampah, kotoran dan benda asing serta membersihkan segala sesuatu. Diutamakan membuang sebagai pemeriksaan terhadap kebersihan dan menciptakan tempat kerja yang nyaman.[15] *Seiso* yaitu selalu membersihkan, menjaga kerapihan dan kebersihan. *Seiso* merupakan kegiatan membersihkan tempat kerja, ruangan kerja, peralatan dan lingkungan kerja.[17]

**2.3.1.4 Pengertian *Seiketsu***

*Seiketsu* melakukan secara terus-menerus dan berulang-ulang memelihara pemilahan, penataan dan pembersihannya. Dengan pemantapan yang mencakup kebersihan pribadi dan kebersihan lingkungan. Mempergunakan manajemen visual untuk mencapai dan memelihara kondisi yang dimantapkan sehingga selalu dapat bertindak dengan cepat. Manajemen visual merupakan cara efektif menerapkan penyempurnaan atau perubahan jadi lebih baik.[1] Seiketsu atau Rawat artinya secara berulang-ulang memelihara Ringkas, Rapi, dan Resik. Dengan demikian Rawat hanya meneruskan kebersihan pribadi dan lingkungan.[15]

Hubungan *Seiketsu* dengan *Seiso* sangat erat. *Seiketsu* yaitu usaha untuk terus mempertahankan 3S di atas yaitu, *Seiri, Seiton*, dan *Seiso*. Pada prinsipnya *Seiketsu* membuat agar tempat kerja yang sudah menjadi baik dapat selalu terpelihara.

Di tempat kerja yang terawat dengan baik, dan kondisi abnormal dapat segera dikenali, sehingga berbagai masalah dapat dicegah sejak awal.[14]

*Seiketsu* merupakan kondisi dimana tetap mempertahankan segala sesuatunya dalam keadaan baik. Pemantapan dianggap sebagai pengulangan pemilahan, penataan dan pembersihan serta sebagai kesadaran dan aktifitas tetap untuk memastikan bahwa keadaan 5S dipelihara. Ini berarti melaksanakan aktifitas 5S dengan teratur sehingga keadaan tidak normal tampak, dan melatih keterampilan untuk menciptakan dan memelihara *control visual* .[1]

**2.3.1.5 Pengertian *Shitsuke***

*Shitsuke* yaitu metode yang digunakan untuk memotivasi pekerja agar terus menerus melakukan dan ikut serta dalam kegiatan perawatan dan aktivitas perbaikan serta membuat pekerja terbiasa mentaati aturan (rajin). [17] *Shitsuke* atau Rajin berarti pelatihan dan penigkatan kemampuan untuk melakukan apa yang ingin kita lakukan meskipun hal tersebut sulit untuk dilakukan.[15]

*Shitsuke* adalah pemeliharaan kedisiplinan pribadi yang meliputi suatu kebiasaan dan pemeliharaan program 5S yang sudah berjalan. Mempertahankan penerapan 4S pertama berati disiplin. Menandakan bahwa komitmen untuk menjaga ketertiban dan berlatih 4S pertama sebagai cara hidup. *Shitsuke* atau Rajin lebih menekankan kepada kemampuan untuk bekerja dengan kebiasaan baik dan disiplin. Menunjukkan kepada orang lain apa yang perlu dilakukan dan mendorong praktik di antara orang lain.[1]

UNIVERSITAS BINAWAN

### 2.3.2 Tujuan 5S

Tujuan dari penerapan 5S yaitu, efisiensi, produktivitas, kualitas, dan keselamatan kerja, yang apabila penerapan 5R di terapkan di bidang – bidang tersebut akan lebih mudah tercapai.[18]

1) Efisiensi

Efisiensi sering diartikan sebagai pengehematan. Namun, efisiensi juga dapat di terapkan untuk sumber daya waktu yang tidak bisa di simpan atau di pindahkan, sehingga waktu kerja harus di manfaatkan sebaik mungkin untuk menghindari pemborosan waktu. Suatu industri tidak akan baik tanpa pengelolaan waktu yang baik.

2) Produktivitas

Meningkatnya produktivitas merupakan nilai tambah pada hasil kerja. Pekerja yang produktif adalah pekerja yang dapat menghasilkan nilai sebesar mungkin dari input yang memadai. Seluruh kegiatan yang di lakukan dapat bermuara pada nilai tambah maupun pemborosan.

3) Mutu atau kualitas

Mutu akan berkaitan dengan kesesuaian hasil kerja terhadap kebutuhan. Jika ada ketidaksesuaian terhadap kebutuhan atau persyaratan terhadap produksi harus di perbaiki. Perbaikan harus di perlakukan adanya penambahan waktu, usaha, maupun material dan komponen lain.

4) Keselamatan kerja

Keselamatan kerja sangat erat dan berkaitan dengan kecelakaan kerja. Jika kecelakaan kerja terjadi di tempat kerja, perusahaan akan mengalami kerugian dari segi waktu yang hilang menyebabkan produktivitas menurun. Dan kecelakaan dapat menganggu moral, semangat kerja dan ketenangan pekerja. Keselamatan dalam bekerja berkaitan dengan proses melakukan pekerjaan secara aman dan selamat serta lingkungan kerja yang mendukung. Dengan penerapan 5S di

UNIVERSITAS BINAWAN

tempat kerja merupakan salah satu cara yang berperan untuk meningkatkan keamanan dalam bekerja.

#### 2.3.2.1 Tujuan Seiri

1) tingkat kepentingan dan menerapkan Menciptakan manajemen stratifikasi.
2) Membuat daftar persediaan barang yang juga merupakan cara menyusun barang, memutuskan mana yang penting dan mana yang sangat penting
3) Menyiapkan manajemen berdasarkan prioritas membuang barang persediaan yang tidak lagi digunakan atau membuat perubahan berkala sesuai dengan permintaan, merupakan cara lain untuk memindahkan atau membuang barang yang kurang diperlukan sehingga dapat berkonsentrasi terhadap barang yang benar -benar penting dan memerlukan perhatian.[1]

#### 2.3.2.2 Tujuan *Seiton*

Mempermudah pencarian material yang dibutuhkan jika diperlukan di kemudian hari. Terutama jika dicari oleh orang lain atau pekerja yang sebelumnya tidak mengetahui lokasi penyimpanannya.[19]

#### 2.3.2.3 Tujuan *Seiso*

1) Membersihkan area kerja dan terhindar dari kotoran.
2) Merawat peralatan dan fasilitas
3) Pemeliharaan seluruh peralatan
4) Menjaga agar area kerja tetap bersih.[19]

#### 2.3.2.4 Tujuan *Seiketsu*

menciptakan konsistensi implementasi *seiri, seiton,* dan *seiso*. Sasaran yang ingin dicapai dalam penerapan *seiketsu* adalah menjaga kondisi area kerja tetap ringkas, rapi, dan bersih.[1]

UNIVERSITAS BINAWAN

#### 2.3.2.5 Tujuan *Shitsuke*

1) Menanamkan kemampuan untuk untuk melakukan sesuatu dengan cara yang benar.
2) Menciptakan tempat kerja dengan kebiasaan dan perilaku yang baik.
3) Membentuk perilaku kebiasaan yang baik
4) Mematuhi peraturan.
5) menjamin keberhasilan dari kontinuitas program 5S sebagai suatu disiplin.[19]

### 2.3.3 Konsep 5S

Konsep 5S merupakan konsep yang sangat sederhana sehingga mudah dimengerti baik tujuan maupun penerapannya. Di negara Jepang, konsep 5S di jadikan sebagai fondasi bagi semua jenis industri. Tanpa konsep 5S industri tidak akan mudah untuk bersaing dengan melakukan penerapan konsep 5S menjadikan industri sebagai landasan yang kokoh dalam menyongsong persaingan di era industri. Akan tetapi, di Indonesia konsep 5S ini sulit sekali diterapkan dengan benar.Banyak orang beranggapan bahwa sikap kerja yang produktif dan tempat kerja yang tertata rapi ada dengan sendirinya, tetapi pada kenyataannya hal itu masih harus diciptakan. Masih banyak orang yang menganggap bahwa 5S identik dengan kebersihan,pada dasarnya 5S merubah *Basic Mentality* kita dan melakukan perubahan dari suatu hal-hal yang sederhana yang bisa kita lakukan saat ini juga.

Penerapan 5S di dalam dunia usaha adalah berusaha menghilangkan pemborosan (waste). Pemborosan-pemborosan tersebut harus dikurangi karena menimbulkan biaya-biaya yang menyebabkan berkurangnya untung suatu perusahaan.[20] Konsep 5S merupakan budaya tentang memperlakukan lingkungan kerja secara benar. Lingkungan kerja yang tertata, rapi dan bersih akan memudahkan pekerjaan karyawan. Manfaat konsep 5S bukan saja bagi perusahaan, namun juga bagi karyawan.[14]

### 2.3.4 Penerapan 5S

Penerapan program 5S bukan dipandang sebagai standar atau peraturan, namun harus dilakukan dengan arah pembentukan kebiasaan pada seluruh pekerja di dalam suatu perusahaan yang berada di suatu lingkungan kerja. Penerapan program 5S tidak dapat dilakukan acak. Langkah pertama yang harus dilakukan adalah ringkas, bagaimana membuat area kerja menjadi ringkas dengan hanya menempatkan barang-barang yang diperlukan saja. Setelah ringkas berhasil diterapkan, selanjutnya adalah dirapikan dan kemudian dibersihkan. Tahap selanjutnya melakukan perawatan dan pemeliharaan.

Program 5S harus dilakukan secara urut, karena lingkungan kerja tidak akan bersih jika belum ringkas, tidak akan rapi jika belum ringkas, dan seterusnya saling berhubungan. Pembentukan budaya 5S bukanlah suatu yang dapat terjadi secara cepat dan instan, dibutuhkan waktu bertahun-tahun untuk menjadi budaya. Dalam 5S tentu tidak ada yang sempurna, semua harus berpikir menjadi lebih baik, menjadi lebih baik, dan terus akan menjadi lebih baik.

Penerapan 5S mengarah pada tempat kerja yang semestinya dikelola dengan baik dan untuk mencapainya dapat digunakan metode penerapan 5S yang biasa digunakan oleh seluruh bidang industri sebagai landasan membangun budaya industri berkualitas tinggi. Sasaran dalam penerapan program 5S adalah mengubah perilaku pekerja terhadap lingkungan kerja, hingga hasil yang ingin dicapai.[1]

#### 2.3.4.1 Penerapan *Seiri*

1) Manajemen stratifikasi

   Memutuskan dengan tegas bahwa pekerja harus membedakan antara barang yang di perlukan dengan barang yang tidak diperlukan.

2) Menangani penyebab

Memisahkan atau membuang barang yang diperlukan dengan barang yang tidak diperlukan. Dengan demikian kita dapat menangani penyebab dari masalah di tempat kerj hal ini merupakan hal yang penting. Kedua penerapan tersebut dapat dilakukan dengan aktivitas sebagai berikut :

(1) Buang barang yang tidak diperlukan.
(2) Tangani penyebab kotoran debu dan kebocoran.
(3) Melakukan pembersihan ruangan.
(4) Tangani barang yang cacat dan rusak.
(5) Periksa tutup dan daerah yang bertekanan rendah untuk mencegah kebocoran dan percikan.
(6) Bersihkan daerah di sekitar area pabrik.
(7) Mengatur tempat penyimpanan
(8) Membuang sampah dan kotoran.[1]

**2.3.4.2 Penerapan *Seiton***

1) Prinsip penatataan

Penataan diawali dengan studi efisiensi intensif yang mendetail. Dimulain dengan stratifikasi organisasi, prinsip penataan berusaha memformulasikan peraturan yang mengendalikan stratifikasi. Dengan melakukan :

(1) Menyeleksi barang yang diperlukan dengan mengurangi pengunaan barang – barang yang tidak digunakan.
(2) Tentukan tata letak penyimpanan barang yang sering dipakai disimpan di dekat dekat dari operator atau pekerja. Barang berat harus ditempatkan sedemikian mungkin sehingga dapat dipindahkan dengan mudah.
(3) Standar pemberian nama dengan memberikan pelabelan atau nama pada barang yang dpakai.

UNIVERSITAS BINAWAN

Jangan menggunakan dua nama yang sama agar menghindari terjadinya kesalahan pada saat pengambilan barang.[1]

2) Perencanaan fungsional

Adalah penyimpanan yang dilakukan dengan mempertimbangkan keamanan, mutu, efisiensi dan konservasi. Seperti sebagai berikut :

(1) Berhati-hati dan jangan keliru barang-barang dengan nama berbeda. Karena manusia cenderung membuat kesalahan dengan barang yang serupa.

(2) Barang yang terlihat sama atau memiliki nomor yang sama harus disimpan berjauhan. Dengan memberi garis alat pada alat dan menggunakan warna berbeda

3) Menghilangkan waktu pencarian barang

Menyimpan barang di tempat yang tepat dalam tata letak yang benar sehingga dapat dipergunakan dalam keadaan yang mendadak. Dengan melakukan aktivitas seperti :

(1) Semua barang memiliki tempat khusus

(2) Standar pengarsipan

(3) Pembagian daerah dan tanda penempatan

(4) Penempatan fungsional untuk material.[1]

#### 2.3.4.3 Penerapan *Seiso*

1) Pembersihan sebagai pemeriksaan

Dalam pembersihan tercakup kesempatan untuk melakukan pemeriksaan. Semua barang harus di bersihkan secara tuntas bahkan tempat yang tidak kotor pun harus di cek ulang dan diperiksa.

2) Tingkat kebersihan

UNIVERSITAS BINAWAN

Tingkat kebersihan adalah sesuatu yang memiliki pengaruh besar dan memerlukan perhatian secara penuh dalam mencapai nihil dari debu. Hal yang dapat dilakukan adalah :

(1) Melakukan pembersihan yang lebih efisien.

(2) Membersihkan dan memeriksa peralatan.[1]

#### 2.3.4.4 Penerapan *Seiketsu*

Penerapan rawat atau seiketsu adalah memastikan bahwa dan ketertiban yang telah dicapai harus dipertahankan. Serta mengharuskan untuk mengembangkan struktur kerja yang akan mendukung praktik-praktik baru dan mengubah menjadi kebiasaan. metode yang dapat dilakukan dalam penerapan rawat adalah sebagai berikut :

1) Manajemen visual

   Manajemen visual dipandang sebagai cara efektif dalam memberikan ide – ide perubahan ( *kaizen* ).

2) Pemantapan 5S

   Pemantapan berarti terus – menerus dan secara berulang – ulang memelihara pemilahan, penataan dan pembersihan. Kedua penerapan tersebut dapat dilakukan dengan melakukan aktivitas sebagai berikut:

   (1) Melakukan manajemen visual yang inovatif.

   (2) Mendeteksi secara dini.

   (3) Memelihara pemantapan 5S.[1]

#### 2.3.4.5 Penerapan *Shitsuke*

Metode penerapan *shitsuke* yang dapat diterapkan adalah

1) Pembentukan perilaku kebiasaan di tempat kerja

   Berarti menanamkan kemampuan untuk menciptakan tempat kerja dengan kebiasaan dan perilaku yang baik. Dengan melakukan kegiatan seperti :

   (1) Manajemen ruangan umum

UNIVERSITAS BINAWAN

(2) Menciptakan kesadaran pekerja di area kerja dan mempublikasikan sistem yang ada, misalnya mengembangkan berita 5S, poster 5S, slogan 5S, hari 5S dll.

(3) Buat struktur bagaimana dan kapan kegiatan 5S.

(4) Merumuskan pedoman audit atau evaluasi pelaksanaan 5S

(5) Memberikan dukungan manajemen dengan menyediakan daya dan kepemimpin.

(6) Reward untuk pekerja terbaik.[1]

### 2.3.5 Masalah Penerapan 5S jika tidak dijalankan dengan baik

#### 2.3.5.1 *Seiri*

Area tempat kerja yang berantakan membuat proses kerja terganggu dan menimbulkan pemborosan waktu akibat mencari barang – barang yang dibutuhkan akibat peletakkan yang tidak sesuai tempatnya.

#### 2.3.5.2 *Seiton*

Mengakibatkan kecelakaan kerjadan kecacatan produk yang disebabkan karena banyaknya pergerakan, kelebihan inventori dan waktu yang terbuang.

#### 2.3.5.3 *Seiso*

Area kerja yang tidak dibersihkan secara rutin dapat menimbulkan kerusakan pada mesin sehingga menimbulkan kerugian biaya yang besar untuk memperbaiki alat atau mesin yang rusak.

#### 2.3.5.4 *Seiketsu*

Memperkeruh suasana lingkungan kerja akibat tidak teratur.

#### 2.3.5.5 *Shitsuke*

Area lingkungan kerja akan terus berantakan sehingga banyak menimbulkan kerusakan pada mesin dan meningkatkan angka kecelakaan kerja.[21]

UNIVERSITAS BINAWAN

### 2.3.6 Indikator Penerapan 5S

Untuk menilai skor efektivitas penerapan 5S yang berisi pernyataan – pernyataan terpilih dan telah diuji reabilitas dan validitasnya maka dapat digunakan untuk mengungkapkan perilaku kelompok responden. [11] Kriteria pengukuran perilaku yaitu :

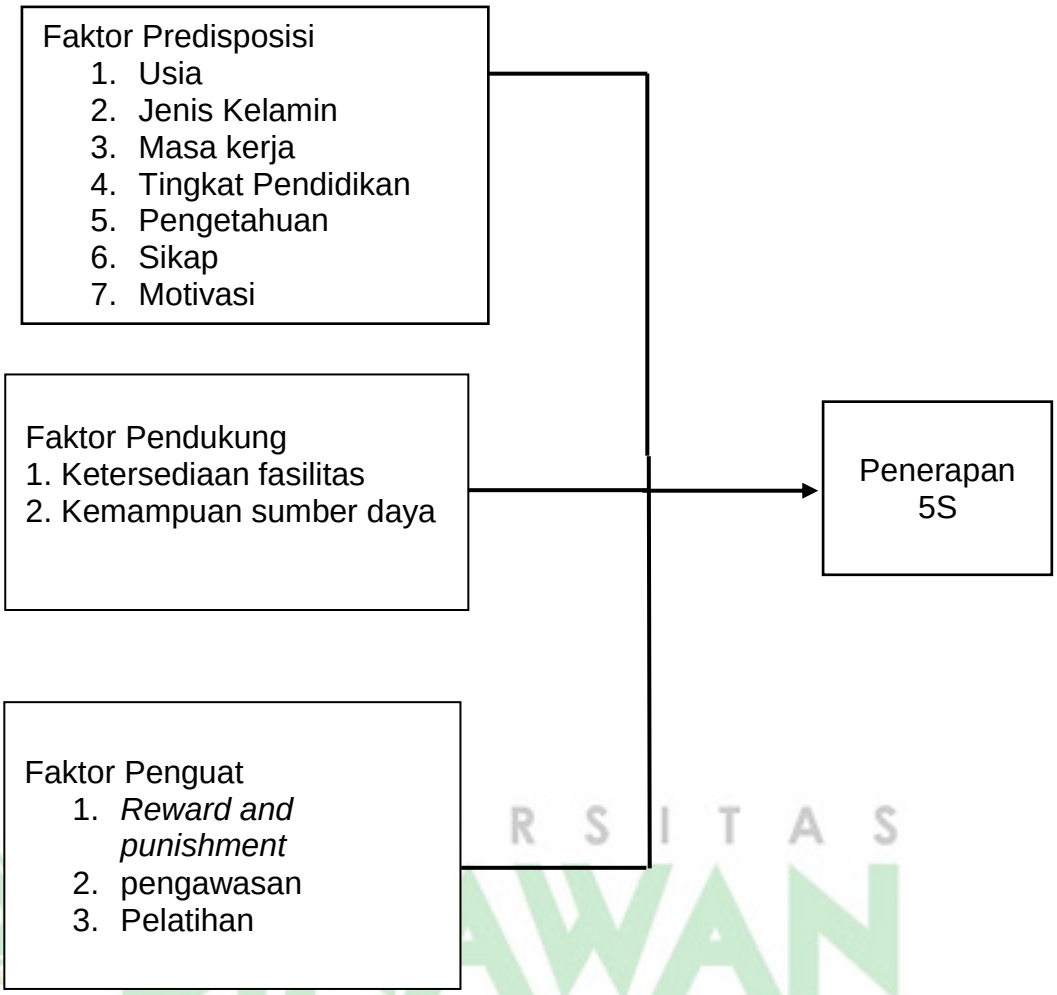
Untuk menilai skor efektivitas penerapan 5S dikelompokan penelitian ini dapat digunakan rentang skor dari 1 sampai 5, dengan penjelasan :

1) Sangat sering jika responden setuju dengan pernyataan kuesioner dan diberikan nilai melalui jawaban dengan skor 5
2) Sering jika responden sangat setuju dengan pernyataan kuesioner dan diberikan nilai melalui jawaban dengan skor 4
3) Kadang - Kadang responden setuju dengan pernyataan kuesioner dan diberikan nilai melalui jawaban dengan skor 3
4) Jarang jika responden dengan pernyataan kuesioner dan diberikan nilai melalui jawaban dengan skor 2
5) Sangat jarang responden dengan pernyataan kuesioner dan diberikan nilai melalui jawaban dengan skor 1. [21]

## 2.5 Kerangka Teori

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan perilaku dan pengawasan terhadap penerapan 5S pada PT. Vuteq Indonesia, Bekasi tahun 2019. Oleh karena itu, Untuk mencapai tujuan tersebut, peneliti menggunakan beberapa informasi dari standar dan literatur yang menjelaskan teori mengenai perilaku manusia dalam menjalankan prinsip penerapan *5S.* Kerangka teori yang di gunakan dalam penelitian ini didapatkan dari teori Lawrence Green dalam notoatmodjo, S tentang perilaku yang digambarkan sebagai berikut:

UNIVERSITAS BINAWAN



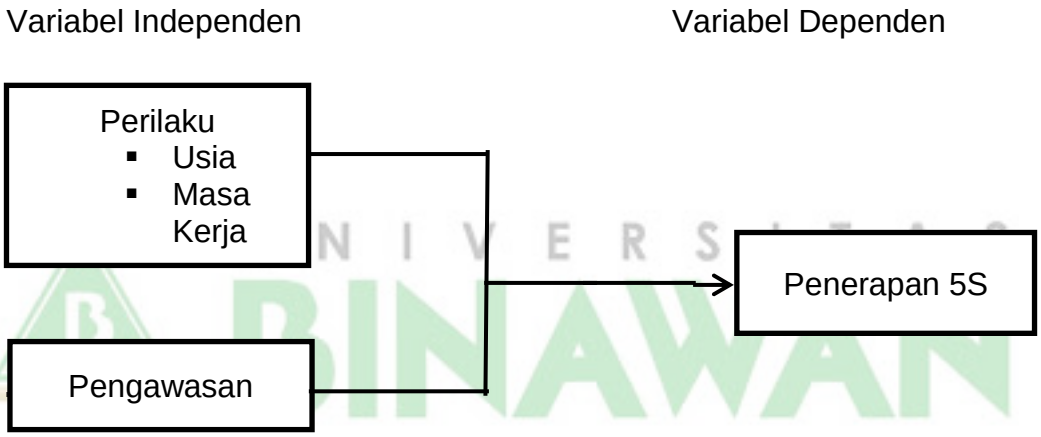

Gambar 2.1 Kerangka Teori Penerapan 5S Sumber : Green Lawrence dalam Notoatmodjo,S. ( 2007 ).[5]

# BAB III

# METODE PENELITIAN

## 3.1. Kerangka Konsep

Kerangka konsep pada penelitian ini mencakup variabel independen (bebas) yaitu perilaku dan pengawasan. Variabel dependen (terikat) yaitu penerapan 5S. Kerangka konsep dapat dilihat pada gambar 3.1 sebagai berikut :




Gambar 3.1. Kerangka Konsep Hubungan Perilaku dan Pengawasan Terhadap 5S

## 3.2. Hipotesis

Terdapat dua macam hipotesis yaitu hipotesis nol (H0) dan Hipotesis alternatif (Ha). Hipotesis alternatif adalah hipotesis yang menyatakan adanya hubungan yang definitif dan tepat diantara dua variabel. Hipotesis nol diungkapkan sebagai tidak terdapatnya hubungan (signifikan) antara dua variabel. Dalam penelitian ini hipotesis yang dirancang peneliti adalah:

1) Ha: Ada hubungan antara perilaku dengan penerapan 5S pada pekerja di bagian produksi PT. Vuteq Indonesia, Bekasi tahun 2019

Ho: Tidak ada hubungan antara perilaku dengan penerapan 5S pada pekerja di bagian produksi PT. Vuteq Indonesia, Bekasi tahun 2019

2) Ha: Ada hubungan antara pengawasan dengan penerapan 5S pada pekerja di bagian produksi PT. Vuteq Indonesia, Bekasi tahun 2019

   Ho: Tidak ada hubungan antara pengawasan dengan penerapan 5S pada pekerja di bagian produksi PT. Vuteq Indonesia, Bekasi tahun 2019

## 3.3. Jenis dan Rancang penelitian

Pada penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah desain pendekatan kuantitatif . Dengan menggunakan pendekatan *Cross Sectional* yaitu dengan cara pendekatan observasi atau pengumpulan data sekaligus atau dengan cara mengumpulkan variabel bebas dan variabel terikat pada waktu yang bersamaan. Peneliti menggunakan pendekatan ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan variabel dependen yaitu hubungan perilaku dan pengawasan terhadap penerapan 5S di PT. Vuteq Indonesia pada waktu yang bersamaan.

## 3.4. Populasi dan Sampel penelitian

### 3.4.1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah pekerja dibagian produksi. Dimana dalam penelitian ini peneliti akan mengambil populasi sebanyak 80 orang pada bagian produksi di PT. Vuteq Indonesia

### 3.4.2. Sampel

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *total sampling* yaitu total dari seluruh populasi, sebanyak 80 orang dari jumlah keseluruhan pekerja di bagian produksi. Jumlah populasi yang kurang dari 100

maka seluruh populasi dijadikan sebagai sampel di dalam peneliti.[32]

### 3.5. Definisi Oprasional

Tabel 3.1. Definisi oprasional

| Variabel | Definisi Oprasional | Alat Ukur | Cara Ukur | Hasil ukur | Skala |
|---|---|---|---|---|---|
| Penerapan 5S | Barometer yang menunjukkan bagaimana perusahaan di kelola dan tolak ukur partisipasi pekerja di dalam perusahaan. | Kuesioner | SS (Sangat sering) = 5<br>S (Selalu) = 4<br>KK (kadang – kadang) = 3<br>J ( Jarang ) = 2<br>SJ (Sangat Jarang) = 1 | 2= Menerapkan > 40<br>1= Tidak Menerapkan ≤ 40<br>Nilai tengah = 40<br>Range 16 -80 | Ordinal |
| Usia | Usia pekerja yang dihitung dalam penelitan ini dimulai sejak | Kuesioner | SS ( sangat setuju ) = 4<br>S ( Setuju ) = 3<br>TS ( Tidak Setuju ) = 2 | Satuan tahun dikelompokkan dalam kategori yaitu:<br>1.Usia muda < 30 tahun | Ordinal |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | tahun kelahiran sampai pada waktu pengisian kuesioner. | | STS ( Sangat Tidak Setuju) = 1 | 2. Usia tua ≥ 30 tahun.[5] | |
| Masa kerja | Kurun waktu atau lamanya bekerja sebagai karyawan produksi di perusahaan. | Kuesioner | SS ( sangat setuju ) = 4<br>S ( Setuju ) = 3<br>TS ( Tidak Setuju ) = 2<br>STS ( Sangat Tidak Setuju) = 1 | Satuan tahun dikelompokkan dalam kategori yaitu:<br>1. < 2 tahun<br>2. ≥ 2 tahun | Ordinal |
| Perilaku | tindakan dari aktivitas yang dapat dilihat baik secara tidak langsung maupun dilihat secara langsung. | Kuesioner | SS (sangat setuju) = 4<br>S (Setuju) = 3<br>TS (Tidak Setuju) = 2<br>STS (Sangat Tidak Setuju) = 1 | 2= Baik > 44<br>1= Kurang Baik ≤ 44<br><br>nilai tengah = 44<br><br>Range 22-88 | Ordinal |

UNIVERSITAS BINAWAN

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Pengawasan | kegiatan untuk meyakinkan seseorang dan menjamin bahwa tugas pekerjaan telah dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. | Kuesioner | SS (Sangat sering) = 5<br>S (Selalu) = 4<br>KK (kadang – kadang) = 3<br>J ( Jarang ) = 2<br>SJ (Sangat Jarang) = 1 | 2= Baik > 25<br>1= Kurang Baik ≤ 25<br><br>Nilai tengah = 25<br><br>Range 10-50 | ordinal |

UNIVERSITAS BINAWAN

### 3.6. Sumber data penelitian

#### 3.6.1. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari hasil observasi dengan melakukan pengambilan gambar terhadap pelaksanaan 5S di area lingkungan kerja produksi dan melakukan wawancara secara langsung kepada pekerja bagian produksi dengan mengisi lembar pertanyaan kuesioner. Adapun data yang diperoleh berupa data usia, masa kerja, pengawasan dan penerapan 5S pada pekerja bagian produksi PT. Vuteq Indonesia.

### 3.6.2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data yang digunakan sebagai data penunjang dari data primer yang berkaitan dengan keperluan penelitian . Data sukender didalam penelitian ini diperoleh dari dokumen – dokumen yang berada di PT. Vuteq Indonesia seperti : lembar form checklist, safety patrol 5S, serta referensi tambahan yang berasal dari jurnal, data buku dan sumber internet.

## 3.7. Alat atau Instrumen penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah lembar kuesioner. Kuesioner dibuat untuk mengetahui variabel usia, masa kerja , perilaku dan pengawasan terhadap variabel terikat yaitu penerapan 5S. Untuk membantu penilaian kuesioer peneliti menetapkan skala pengukuran dengan menggunakan skala *Likert*.

Pertanyaan yang diukur dengan skala *Likert* maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Setelah semua pertanyaan yang dijadikan kuesioner lalu diukur dengan skala *Likert* dan dijabarkan berdasarkan penjelasan diatas kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item – item instrumen yang dapat seperti pernyataan atau pertanyaan yang ada di kuesioner, baik bersifat positif maupun negatif.

Dalam prosedur skala *Likert* ini, sejumlah pernyataan disusun dengan jawaban responden yang berada dalam satu tabel antara sangat setuju dan sangat tidak setuju. Peneliti menggunakan 4 pilihan jawaban dalam kuesioner, adapun skala pengukuran adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2 Skala Likert

| Jawaban | Skor |
|---|---|
| Sangat Setuju | 4 |
| Setuju | 3 |
| Tidak Setuju | 2 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 |

## 3.8. Uji Validitas dan Reabilitas

### 3.8.1 Uji Validitas

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkat kesalihan suatu instrument.[22] Uji validitas bertujuan untuk memastikan seberapa baik suatu instrument penelitian dalam mengukur konsep yang seharusnya diukur. Uji validitas telah dilakukan sebelum proses pengumpulan data dimulai dengan cara menyebarkan kuesioner ke 30 pekerja ke tempat yang berbeda, tetapi memiliki karakteristik yang sama dengan responden pada penelitian ini.

Untuk mengukur valid atau tidaknya suatu instrument digunakan rumus *Pearson Product Moment,* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

rXY = Nilai korelasi *Pears on Product Moment*

ΣX = Nilai dari setiap item pertanyaan variabel X

ΣY = Nilai dari setiap item pertanyaan variabel Y

N = Jumlah sampel atau responden

Apabila nilai rXY (r hitung) > r table, maka butiran pertanyaan dari kuesioner tersebut dinyatakan sebagai alat tes yang valid. Namun sebaliknya apabila nilai rXY (r hitung)

< r tabel, maka butiran item pertanyaan dari kuesioner tersebut dinyatakan tidak valid. Dimana r tabel dalam penelitian ini adalah 0,36 ( 30 responden ).

. Berdasarkan hasil uji validitas maka instrumen yang dinyatakan valid. [32]

1) Uji Validitas tentang perilaku

Berdasarkan uji validitas yang dilakukan kepada 30 pekerja bagian produksi di PT. Vuteq Indonesia kawasan Surya Cipta Karawang. Diketahui bahwa dari 26 pertanyaan tentang perilaku dinyatakan valid. Pada Uji Spss 20 diketahui bahwa 22 pertanyaan dinyatakan relevan karena hasil r hitung > 0,36 dan 4 pertanyaan dinyatakan kurang relevan karena hasil r hitung <0,36.

2) Uji Validitas tentang Pengawasan

Berdasarkan uji validitas yang dilakukan kepada 30 pekerja bagian produksi di PT. Vuteq Indonesia kawasan Surya Cipta Karawang. Diketahui bahwa 20 pertanyaan tentang penerapan 5S dinyatakan valid , Pada Uji Spss 20 diketahui bahwa 10 pertanyaan dinyatakan relevan karena hasil r hitung > 0,36 dan 10 pertanyaan dinyatakan kurang relevan karena hasil r hitung <0,36.

3) Uji Validitas tentang penerapan 5S

Berdasarkan uji validitas yang dilakukan kepada 30 pekerja bagian produksi di PT. Vuteq Indonesia kawasan Surya Cipta Karawang. Diketahui bahwa 30 pertanyaan tentang penerapan 5S dinyatakan valid , Pada Uji Spss 20 diketahui bahwa 20 pertanyaan dinyatakan relevan karena hasil r hitung > 0,36 dan 10 pertanyaan dinyatakan kurang relevan karena hasil r hitung <0,36.

UNIVERSITAS BINAWAN

### 3.8.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas artinya memiliki sifat yang dapat dipercaya. Dengan kata lain, apabila suatu alat ukur hasilnya relatif konsisten digunakan oleh peneliti secara berulang dan terus menerus berarti alat tersebut memiliki reliabilitas.[18] Berdasarkan pengertian tersebut maka reliabilitas merupakan alat ukur yang pengukurannya tetap konsisten meskipun dalam jangka waktu berbeda dan dipakai berulang kali oleh peneliti.

Dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan teknik pengukuran dengan meminta responden menjawab semua pertanyaan dalam alat pengukur menggunakan program SPSS versi 20 dengan membandingkan nilai menggunakan statistik *Croanbach Alpha* pada tabel *reability statistic*. Adapun rumus *Croanbach Alph*a sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{(k-1)}\right)\left(1 - \frac{\Sigma\sigma_t^2}{\sigma_t^2}\right)$$

Keterangan :

$R^{11}$ = Reliabilitas instrument

K = Banyaknya butir pertanyaan atau butir item

$\Sigma\sigma_t^2$ = Jumlah varian butir

$\sigma_t^2$ = Varians total

Untuk menginterpretasikan koefisien reliabilitas dapat ditentukan berdasarkan kriteria sebagai berikut:

Antara 0,800 sampai dengan 1,000 = sangat tinggi

Antara 0,600 sampai dengan 0,799 = tinggi

Antara 0,400 sampai dengan 0,599 = cukup tinggi

Antara 0,200 sampai dengan 0,399 = rendah

Antara 0,000 sampai dengan 0,199 = sangat rendah

Uji reabilitas dilakukan setelah pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan relevan. Instrumen penelitian dinyatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* >= 0,6

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan diketahui bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *cronbach's alpha* >= 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini reliabel.

## 3.9. Pengumpulan Data

Pengumpulan data dapat dilakukan melalui berbagai sumber dan berbagai cara. Jika dilihat dari sumber datanya, teknik pengumpulan data dapat menggunakan sumber sekunder dan sumber primer. Sumber primer adalah sumber yang secara langsung memberikan data yang dibutuhkan oleh peneliti, sedangkan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada peneliti, seperti lewat media perantara atau dokumen. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1) Kuesioner, yaitu daftar pertanyaan yang harus diisi oleh responden dengan mengajukan sejumlah pertanyaan atau pernyataan mengenai masalah penelitian yang bisa dilakukan secara terbuka atau tertutup, dengan tujuan mencari informasi yang lengkap dan detail mengenai jawaban dari responden tanpa merasa khawatir bila responden memberikan jawaban yang tidak sesuai dengan kenyataan dalam pengisian daftar pertanyaan. Kuesioner akan disebarkan kepada 80 sampel yang telah dipilih dengan melakukan pengisian secara langsung kepada pekerja.
2) Dokumentasi, yaitu salah satu alat penelusuran yang tidak terbatas ruang dan waktu sebagai instrument pengumpulan data. Sehingga memudahkan peneliti untuk mengetahui hal-hal yang telah terjadi di masa lalu. Peneliti akan mendapatkan data sekunder ini melalui dokumen-dokumen yang berkaitan dengan

UNIVERSITAS BINAWAN

masalah yang akan diteliti dan dipecahkan, baik berupa foto maupun laporan tertentu.

3) Studi Kepustakaan, yaitu memanfaatkan referensi yang relevan dengan tujuan penelitian untuk mendapatkan data sekunder, serta mengetahui perkembangan ilmu yang berhubungan dengan penelitian. Selain itu juga membantu dan menuntun peneliti dalam memilih teori dan metode yang akan digunakan serta tindakan yang diambil selama melakukan penelitian.

Ketiga cara di atas dilakukan untuk memperoleh gambaran secara jelas dan menyeluruh. Gambaran tentang jawaban responden terhadap variabel-variabel yang telah diterapkan oleh peneliti.

### 3.10. Pengolahan dan Analisa data

Analisis data sebagai proses mengurutkan data ke dalam suatu pola tertentu dan kategori yang sudah dirumuskan pada hipotesis kerja seperti yang sudah disarankan oleh data.[21]

Dalam menganalisis data dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

1) Pemberian kode dan skor dari masing-masing variabel ke dalam tabel induk untuk memudahkan dalam proses *entry* dan analisa data. Pemberian kode dilakukan ada variabel dependen dan variabel independen.
2) Melakukan editing yaitu proses pengecekan terhadap data yang terdapat di kuesioner yang telah diisi oleh responden
3) Proses pemasukan data yang telah diberi kode sebelumnya. Kemudian diolah menggunakan SPSS untuk pengolahan data.
4) Klarifikasi data penelitian ke dalam tabel tunggal berdasarkan masing-masing variabel untuk mengetahui kecenderungan persentase dari masing-masing variabel.

UNIVERSITAS BINAWAN

## 3.11. Analisa data

### 3.11.1 Analisis Univariat

Analisis univariat merupakan analisis yang dilakukan pada setiap variabel data yang telah diolah. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui gambaran distribusi frekuensi karakteristik, variabel independen dan variabel dependen. Adapun karakteristik pada penelitain ini yaitu usia dan masa kerja. Variabel independen dalam peneltian ini yaitu perilaku dan pengawasan. Variabel dependen pada penelitian ini yaitu penerapan 5S. Analisis univariat ini dilakukan dengan bantuan SPSS 20 yang disajikan dalam bentuk tabel.

### 3.11.2 Analisis Bivariat

Analisis bivariat merupakan analisis yang dilakukan untuk melihat variabel independen yang diduga memiliki hubungan dengan variabel dependen. Analisis bivariat pada penelitian ini digunakan untuk melihat hubungan antara perilaku dan pengawasan terhadap penerapan 5S di PT. Vuteq Indonesia. Dalam analisis bivariat ini, peneliti menggunakan uji statistic chi-square dengan derajatb kepercayaan sebesar 95% dan 5% derajat kemaknaan sehingga metode cross tabulation yang memberikan kemaknaan nilai p<0,05 menyatakan hubungan antara variabel indpenden dengan variabel dependen, sedangkan nilai p>0.05 dapat diartikan tidak ada hubungan antara variabel indeenden dengan dependen.

Untuk melihat kekuatan variabel independen dan dependen maka melihat nilai *For Cohort* (PR). Uji *chi-square* dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel perilaku dan pengawasan dengan penerapan 5S.

UNIVERSITAS BINAWAN

# BAB IV

# HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

## 4.1 Hasil Penelitian

### 4.1.1 Profil Perusahaan

PT.Vuteq Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri perlengkapan dan komponen kendaraan bermotor roda empat atau lebih, industri barang barang plastik lainnya serta perdagangan besar ekspor dan impor. Produk yang di hasilkan berupa door trim. Jenis kapasitas produksi sesuai izin usaha tetap dari badan Koordinasi nomor 905/T/INDUSTRI/PERDAGANGAN/2009.

Lokasi & kegiatan PT.Vuteq indonesia memiliki lahan seluas 65.750 m2 sesuai dengan sertfikat Hak Guna Bangunan No. 3512 / jatimulya, No.5513/jatimulya, No 6159/jatimulya dan No. 6160/jatimulya serta sesuai dengan saran teknis izin peruntukan penggunaan tanah no.591.4/ST-IPPT.110/DISTARKIM/VII/2012 tanggal 26 juli 2012 atas nama Vuteq Indonesia.

PT. Vuteq Indonesia berdiri di atas lahan dengan kondisi lahan telah berdiri bangunan siap pakai dengan surat Izin mendirikan bangunan No.503/014/A/BPMPPT atas nama PT.Vuteq Indonesia. Lahan seluas 69.570m2 tersebut tidak di gunakan sepenuhnya untuk operasional PT.Vuteq Indonesia tetapi di sewakan kepada industri lain yang di gunakan sebagai kegiatan operasional dan gudang. Sementara, kegiatan operasional PT. Vuteq Indonesia menempati seluas 35.000 m.

UNIVERSITAS BINAWAN

### 4.1.2 Visi PT. Vuteq Indonesia

Menjadi perusahaan produsen automotif *part plastic assembling* dengan kualitas kelas dunia, dengan pengiriman tepat waktu guna memberikan kepuasan kepada pelanggan.

### 4.1.3 Misi PT. VUTEQ Indonesia

Untuk dapat mencapai visi tersebut,mencanangkan 5 misi :

1) Melakukan inovasi dalam produk dan proses
2) Melakukan perbaikan berkesinambungan untuk kepuasan pelanggan
3) Memberikan produk dan layanan ( jasa ) yang mempunyai nilai tambah bagi pelanggan
4) Membangun kemitraan yang baik demi pertumbuhan dan ekssistensi
5) Mengembangkan sumber daya manusia yang potensional

### 4.1.4 Kebijakan PT. Vuteq Indonesia tahun 2019

1) Kebijakan manajemen

   " jadikan tempat kerja yang cerah kerjasama team yang solid bergerak maju untuk masa depan "

2) Kebijakan lingkungan PT. Vuteq Indonesia

   Mencegah terjadinya pencemaran di akibatkan oleh aktivitas PT.

   Vuteq Indonesia, mencapai kesesuaian dengan semua persyaratan lingkungan yang berlaku dan melakukan peningkatan kinerja lingkungan secara berkelanjutan.

   (1) Safety

   a. Tidak meletakan barang di area pejalan kaki
   b. Bersihkan saklar/panel kontrol dari debu, dan hilangkan penyebab kebakaran.
   c. Berhati – hatilah ketika melintas/berjalan di dekat truk/forklift

UNIVERSITAS BINAWAN

(2) Quality

a. Hindari salah ambil part,dengan pembuatan layout masing-masing part
b. Buat inovasi,agar part unfinish dan part finishgood terhindar dari debu
c. Untuk mencegah repair pekerjaan ( rework ),lakukan pengecekan pekerjaan secara berkala

(3) Kaizen

a. Produksiup " 10% " dari tahun 2018
b. Review lay-out dang singkirkan hal yang tidak perlu
c. Cari dan hilangkan dari hal yang tidak perlu dalam standar kerja kita selama ini
d. 5S
e. Lakukan gerakan ambil 5 sampah setiap orang/hari
f. Letakan tempat sampah di tempat yang mudah di jangkau
g. Jaga setiap posting di papan informasi,agar memiliki sudut & tinggi yang sama
h. Peningkatan SDM
i. Mari kita gunakan sistem SAP

Kuasai grafik kalkulasi harian

**4.1.5 Program – program K3**

Adapun program yang di jalankan oleh PT. Vuteq Indonesia adala

1) Training 5S ( *seiri,seiton,seiso,seiketsu,shitsuke* )

5S merupakan budaya tentang bagaimana seseorang memerlakukan tempat kerjanya secara benar. Agar tempat kerja tertata rapi, bersih, dan tertib, maka kemudahan bekerja perorangan dapat diciptakan.Dengan mengetahui berjalannya program tersebut HSE melakukan safety patrol dan penilaian evaluasi 5S yang di lakukan setiap bulan.

2) Training K3

PT. Vuteq Indonesia memiliki 2 training kepada pekerja yaitu:

( 1 ) External training

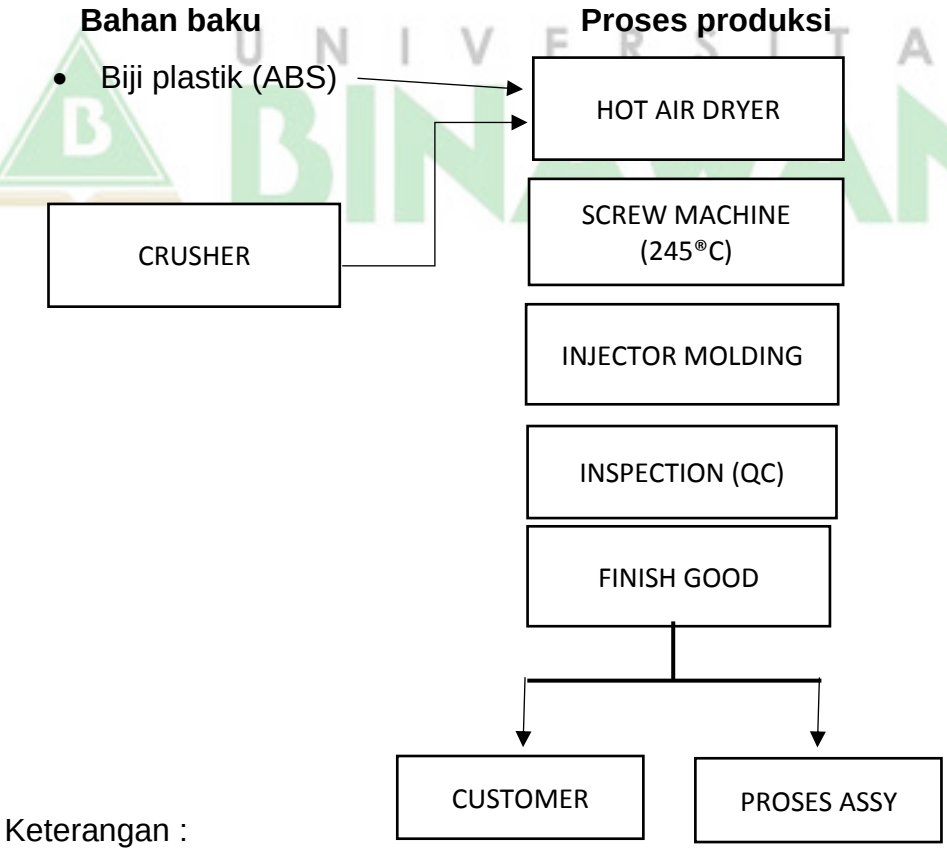
Yaitu training yang di lakukan di luar perusahaan adapun trainingnya seperti pelatihan kebakaran tingkat D, training welding, penanggulangan petugas P3k, practical kaizen costing implementasi.

( 2 ) Internal training

Yaitu training yang dilakukan di dalam perusahaan seperti training Emergency respon plan & drill, MSDS dan pengolahan limbah B3, APD, P3K dan training 5S

Selain itu PT. Vuteq melakukan training kepada pekerja yang baru masuk seperti : training 5S, Apar dan Hydrant, APD dan safety culture.

### 4.1.6 Proses Produksi




Keterangan :

→ : Aliran bahan baku

Bahan baku yang digunakan berasal dari proses *infection molding* yaitu *door trim* dan *pocket*. Tahapan proses diawali dengan penyatuan *door trim* dan *veito/kai* pada proses pengeleman (*sechaku)*. Proses selanjutnya adalah menyatukan *sprocket* pada *door trim* pada proses *welding.* Setelah itu produk akan dirapikan dan dicek kualitasnya pada proses *Finishing*. Produk akan dirapikan yang dihasilkan disimpan di gudang dan siap dikirim ke *customer.* Apabila permukaan dan *door trim* ada yang tergores maka akan dilakukan pada proses *painting (touch up).* Proses *(touch up)* tidak secara rutin dilakukan.

### 4.1.7 Analisis Univariat

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Vuteq Indonesia di bagian produksi. berdasarkan hasil kuesioner berikut hasil penelitian pengukuran diperoleh hasil sebagai berikut:

#### 4.1.7.1 Distribusi Frekuensi Variabel Usia

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Variabel Usia

| Usia | Jumlah | Persen |
|---|---|---|
| Usia Muda ≤ 30 tahun | 37 | 46,3 |
| Usia Tua >30 tahun | 43 | 53,8 |
| Total | 80 | 100% |

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.1 di atas, dapat diketahui dari 80 responden dalam penelitian ini, terdapat responden yang memiliki usia muda ≤30 tahun berjumlah sebanyak 37 (46,3%) pekerja dan yang memiliki usia tua >30 tahun sebanyak 43 (53,8%) pekerja.

#### 4.1.7.2 Distribusi Frekuensi Variabel Masa Kerja

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Masa Kerja

| Masa Kerja | Jumlah | Persen |
|---|---|---|
| Masa Kerja Baru ≤ 2 tahun | 23 | 28,8 |
| Masa Kerja Lama >2 tahun | 57 | 71,3 |
| Total | 80 | 100% |

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.2 di atas dapat diketahui dari 80 responden dalam penelitian ini, terdapat responden yang memiliki masa kerja baru ≤ 2 tahun berjumlah 23 (28,8%) pekerja dan yang memiliki masa kerja lama >2 tahun sebanyak 57 (71,3%) pekerja.

#### 4.1.7.3 Distribusi Frekuensi Variabel Perilaku

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Variabel Perilaku

| Perilaku | Jumlah | Persen |
|---|---|---|
| Baik | 33 | 41,3 |
| Kurang Baik | 47 | 58,8 |
| Total | 80 | 100% |

UNIVERSITAS BINAWAN

Berdasarkan tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa dari 80 responden yang terlibat dalam penelitian ini, terdapat responden yang memiliki perilaku baik sebanyak 33 (41,3%) pekerja dan yang memiliki perilaku kurang baik sebanyak 47 pekerja (58,8%).

#### 4.1.7.4 Distribusi Frekuensi Variabel Pengawasan

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Variabel Pengawasan

| Pengawasan | Jumlah | Persen |
|---|---|---|
| Baik | 35 | 43,8 |
| Kurang Baik | 45 | 56,3 |
| Total | 80 | 100% |

Berdasarkan tabel 4.4 di atas diketahui bahwa dari 80 responden yang terlibat dalam penelitian ini, terdapat responden yang menyatakan tingkat pengawasan baik sebanyak 35 (43,8%) pekerja dan yang

menyatakan tingkat pengawasan yang kurang baik sebanyak 45 pekerja (56,3%).

#### 4.1.7.5 Distribusi Frekuensi Variabel Penerapan 5S

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Penerapan 5S

| Penerapan | Jumlah | Persen |
|---|---|---|
| Menerapkan | 37 | 46,3% |
| Tidak Menerapkan | 43 | 53,8% |
| Total | 80 | 100% |

Berdasarkan tabel 4.5 di atas diketahui bahwa dari 80 responden yang terlibat dalam penelitian ini, terdapat responden yang menerapkan 5S sebanyak 37 pekerja (46,3%) dan yang tidak menerapkan 5S sebanyak 43 ( 53,8 % ).

### 4.1.8 Hasil Analisis Bivariat

Distribusi hubungan antara perilaku dan pengawasan di PT. Vuteq Indonesia bagian produksi disajikan dengan analisis bivariat dalam bentuk tabel beserta nilai p *value* dengan uji statistik chi-square ( $X^2$). Analisis ini dilskukan untuk menguji hubungan antara 2 variabel maka pada penelitian ini dilakukan analisis dengan bantuan program SPSS versi 20 dengan menggunakan uji *chi square* yang hasilnya terdapat pada tabel berikut.

#### 4.1.8.1 Hubungan Perilaku Dengan Penerapan 5S

Tabel 4.3 Hubungan Perilaku dengan Penerapan 5S

| Variabel | Penerapan 5S | | | | Jumlah | | P *value* | PR | (95% CI) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Tidak Menerapkan | | Menerapkan | | | | | | |
| | N | % | N | % | N | % | | | |
| Perilaku | | | | | | | | | |
| Baik | 11 | 33,3 | 22 | 66,7 | 47 | 100 | 0,002 | 2,043 | ( 1,213 – 3,438 ) |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Kurang Baik | 32 | 68,1 | 15 | 31,9 | 33 | 100 |
| Total | 43 | 53,8 | 37 | 46,2 | 80 | 100 |

Dari hasil statistik menggunakan uji *chi square* melalui SPSS 20 diperoleh hasil nilai p = 0.002 (P value < 0.05), sehingga $H_0$ ditolak dan Ha diterima, yang artinya terdapat hubungan antara perilaku dengan penerapan 5S.

#### 4.1.8.2 Hubungan Pengawasan Dengan Penerapan 5S

Tabel 4.4 Hubungan Pengawasan Dengan Penerapan 5S

| Variabel | Penerapan 5S | | | | Jumlah | | P *value* | PR | (95% CI) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Tidak Menerapkan | | Menerapkan | | | | | | |
| | N | % | N | % | N | % | | | |
| Pengawasan | | | | | | | | | |
| Baik | 13 | 37,1 | 22 | 62,9 | 35 | 100 | 0,009 | 1,795 | ( 1,113-2,895 ) |
| Kurang Baik | 30 | 66,7 | 15 | 33,3 | 45 | 100 | | | |
| Total | 43 | 53,8 | 37 | 46,2 | 80 | 100 | | | |

Dari hasil statistik menggunakan uji *chi square* melalui SPSS 20 diperoleh hasil nilai p = 0.009 (P value < 0.05), sehingga $H_0$ ditolak dan Ha diterima, yang artinya terdapat hubungan antara pengawasan dengan penerapan 5S.

UNIVERSITAS BINAWAN

## 4.2 Pembahasan Penelitian

### 4.2.1 Hubungan Perilaku dengan Penerapan 5S

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa dari 80 responden yang diteliti, diperoleh hasil bahwa yang memiliki perilaku baik tidak menerapkan 5S terdapat 11 responden dengan presentase 33,3% dan yang memiliki perilaku baik menerapkan 5S sebanyak 22 responden dengan presentase 66,7%, Sedangkan yang memiliki perilaku kurang baik tidak menerapkan 5S sebanyak 32 reponden dengan presentase 68,1% dan yang memiliki perilaku kurang baik menerapkan 5S sebanyak 15 responden dengan presentase 31,9,0%

Dari hasil statistik menggunakan uji *chi square* melalui SPSS 20 diperoleh hasil nilai p = 0.002 (P value < 0.05), sehingga $H_0$ ditolak dan Ha diterima, yang artinya terdapat hubungan antara perilaku dengan penerapan 5S. Nilai PR diketahui 2,043 dengan Confidence Interval (CI) yaitu 1,213 – 3,438, jadi responden dengan perilaku pekerja kurang baik mempunyai risiko 2,043 kali lipat lebih besar terhadap penerapan 5S dibandingkan dengan responden yang memililki perilaku yang baik.

Hal ini sesuai dengan pendapat Osada didalam bukunya yang mengatakan bahwa perilaku pekerja sangat erat berkaitan dengan penerapan 5S. Karena sehebat apapun sistem yang dijalankan oleh perusahaan dan secanggih apapun alat yang digunakan perusahaan program 5S tidak dapat berjalan dengan baik tanpa dukungan dari perilaku pekerja dalam menerapkan 5S.[1]

### 4.2.2 Hubungan Pengawasan dengan Penerapan 5S

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa dari 80 responden yang diteliti, bahwa yang menyatakan pengawasan baik tidak menerapkan 5S terdapat 13 responden dengan presentase 37,1 dan yang menyatakan pengawasan baik dengan menerapkan

5S dan sebanyak 22 (62,9%). Dan yang menyatakan pengawasan kurang baik tidak menerapkan 5S sebanyak 30 responden dengan presentase 66,7%, Sedangkan yang menyatakan pengawasan kurang baik tetapi menerapkan 5S sebanyak 15 responden dengan presentase 33,3%. Dari hasil statistik menggunakan uji *chi square* melalui SPSS 20 diperoleh hasil nilai p = 0.009 (P value < 0.05), sehingga $H_0$ ditolak dan Ha diterima, yang artinya terdapat hubungan antara pengawasan dengan penerapan 5S. Nilai PR diketahui 1,795 dengan Confidence Interval (CI) yaitu 1,113 - 2,895, jadi reponden dengan pengawasan kurang baik mempunya risiko 1,795 kali lipat lebih besar dengan penerapan 5S dibandingkan dengan responden yang memililki pengawasan yang baik.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian pada petugas kesehatan di Rumah Sakit Jakarta tahun 2017 yang menyatakan adanya hubungan yang bermakna antara pengawasan dengan perilaku penerapan 5S dengan uji *Chi-Square* di peroleh nilai *p value* sebesar 0,020 (p=0,020<0,05).

Dari pengalaman dan penelitian bahwa penerapan 5S yang didasari oleh pengawasan yang baik akan lebih efektif dibandingkan menjalankan program penerapan 5S tanpa adanya pengawasan Dari faktor internal, yaitu seorang pemimpin harus memiliki sifat dalam membimbing, memandu, menuntut, memotivasi dan menjalin komunikasi yang baik, sumber pengawasan yang baik dapat membawa terhadap bawahannya sesuai perenanaan yang telah ditentukan.[33]

UNIVERSITAS BINAWAN

# BAB V

# Kesimpulan & Saran

## 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan kepada 80 pekerja bagian produksi di PT. Vuteq Indonesia tahun 2019 perilaku pekerja dan pengawasan terhadap penerapan 5S dapat disimpulkan bahwa :

1) Berdasarkan hasil penelitian bahwa dari 80 responden, terdapat 37 (46,3%) pekerja yang memiliki usia muda ≤ 30 tahun dan yang memiliki usia tua >30 tahun sebanyak 43 (53,8%) reponden.
2) Berdasarkan hasil penelitian bahwa dari 80 responden, terdapat 23(28,8%) pekerja yang memiliki masa kerja baru ≤ 2 tahun dan yang memiliki masa kerja lama >2 tahun sebanyak 57(71,3%) reponden.
3) Berdasarkan hasil penelitian bahwa dari 80 responden, terdapat 33 (41,3) pekerja yang memiliki perilaku baik dan yang memiliki perilaku kurang baik sebanyak 47(58,8%) reponden.
4) Berdasarkan hasil penelitian bahwa dari 80 responden, terdapat 35 (43,8%) pekerja yang menyatakan pengawasan baik dan yang menyatakan kurang baik sebanyak 45 (56,3%) responden.
5) Berdasarkan hasil penelitian bahwa dari 80 responden, terdapat 37 (46,3%) pekerja yang menerapkan 5S dan yang tidak menerapkan 5S sebanyak 43
   ( 53,8%) reponden.
6) Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuji menggunakan uji *chi square* diketahui bahwa terdapat hubungan antara perilaku dengan penerapan 5S dengan p *value* = 0,001 lebih kecil dari nilai α=0,05 ( 0,002<0,005).
7) Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuji menggunakan uji *chi square* diketahui bahwa terdapat hubungan antara pengawasan

UNIVERSITAS BINAWAN

dengan penerapan 5S dengan p *value* = 0,009 lebih kecil dari nilai α=0,05 (0,002<0,005).

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan simpulan yang telah dijelaskan peneliti mencoba memberikan saran dan masukan sebagai bahan pertimbangan perbaikan mengenai penerapan 5S yaitu :

### 5.2.1 Bagi perusahan PT. Vuteq Indonesia

1) Manajemen perusahaan dapat meningkatkan dukungan dalam penerapan 5S seperti pemenuhan fasilitas, menyediakan poster diberbagai tempat mengenai 5S dan *punishment* kepada pekerja yang memiliki perilaku kurang baik terhadap penerapan 5S dengan tujuan untuk meningkatkan perilaku pekerja terkait penerapan 5S.
2) Meningkatkan pengawasan secara rutin.
3) Membentuk penanggung jawab terhadap penerapan 5S dari setiap kepala bagian produksi dan membuat laporan tentang perilaku penerapan 5S agar dapat diketahui hal – hal yang harus diperbaiki.
4) Kampanye ketaatan:

   Kampanye ketaatan ini pada dasarnya bertujuan untuk membudayakan aktifitas 5R agar lebih mengakar. Kegiatan pembiasaan ini bisa dilakukan melalui berbagai jenis permainan bisa dengan menerapkan sistem *"reward and punishment"*. Sebagai contoh misalnya perusahaan pada waktu-waktu tertentu kompetisi antar tiap divisi dengan tema "*garbage gathering*", dimana setiap divisi untuk mengumpulkan sampah sebanyak-banyaknya. Divisi yang berhasil mengupulkan sampah terbanyak keluar sebagai pemenang dan berhak atas hadiah tertentu, sedangkan untuk divisi yang mengumpulkan sampah yang paling sedikit akan mendapatkan hukuman.[24]

5) Audit terhadap budaya kerja 5S dapat diterapkan pada masing – masing karyawan dan dilakukan setiap hari oleh *leader* divisi, yang kemudian nilai audit dari budaya kerja 5S tersebut diakumulasi setiap bulannya, sehingga bisa terlihat karyawan yang menjalankan dan tidak menjalankan budaya kerja 5S tersebut. Dengan adanya nilai audit 5S ini minimal 2 minggu sekali , PT. Vuteq Indonesia dengan cepat merespon apa yang menjadi kekurangan dalam pengimplementasian budaya kerja 5S tersebut.
6) Pengembangan SDM yang dapat dilakukan PT. Vuteq dengan membuat program *refresh* budaya kerja 5S secara teratur. Program berupa seminar atau *training* tentang budaya kerja 5S, yang didalamnya menekankan arti penting dari budaya kerja 5S dan bagaimana menjalankan budaya kerja 5S dengan benar. Sebaiknya seminar dilakukan perdivisi agar karyawan bisa langsung menyesuaikan dengan pekerjannya. Program ini bisa dilakukan persemester, disesuaikan dengan jadwal penilaian kinerja karyawan.

### 5.2.2 Bagi Pekerja Bagian Produksi PT. Vuteq Indonesia

1) Dapat berperan dengan aktif dan selalu ikut serta dalam mengikuti kegiatan yang diberikan oleh perusahaan terlebih kegiatan mengenai penerapan 5S.
2) Menjadikan 5S sebagai pedoman dalam menjalankan setiap aktivitas ataupun pekerjaan yang dilakukan sehingga 5S dapat dijadikan sebagai suatu perilaku kebiasaan bukan menjadi suatu kewajiban pekerja terhadap suatu program.
3) Saling mengingatkan antar rekan kerja apabila melihat pekerja lain tidak memiliki perilaku yang baik dalam menerapkan 5S di perusahaan.

UNIVERSITAS BINAWAN

### 5.2.3 Bagi Peneliti Selanjutnya

1) Diharapkan peneliti selanjutnya dapat meneliti variabel – variabel lain yang dapat berhubungan dengan penerapan 5S.
2) Peneliti selanjutnya diharapkan mampu meminimalisir keterbatasan yang terjadi pada saat pengisian kuesioner maupun pada saat observasi. Dengan membuat subjek penelitian tidak merasa diobservasi, sehingga subjek penelitian tidak memperbaiki perilakunya karena mengetahui sedang dilakukan observasi mengenai perilaku dalam penerapan 5S.

UNIVERSITAS BINAWAN

## DAFTAR PUSTAKA


1. Osada, Takashi. “Sikap Kerja 5S: Seiri Pemilahan, Seiton Penataan, Seiso Pembersihan, Seiketsu Pemantapan, Shitsuke Pembiasaan”. Penerjemah: Dra. Mariani Gandamihardja. Jakarta. Penerbit PPM. 2014.
2. Wingjosoebroto, Sritomo. Ergonomi, Studi Gerak dan Waktu. Teknik Analisis untuk Peningkatan Produktifitas Kerja. Cetakan Ke 2, Surabaya: Guna Widya;2003.
3. Pasale RA dan Bagi JS. 5S Strategy: A workplace improvement lean tool.[ Online Jurnal].2013 [ diakses pada tanggal 6 april 2019 ] ; 2 (3) 100-107: Available from: https://www.worldwidejournals.com.
4. Rekshohadiprodjo, Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Bumi Aksara; 2011.
5. Notoatmojo, S. Pendidikan dan Perilaku Kesehatan. Cetakan Kedua Jakarta: PT. Rineke Cipta; 2007.
6. Adinugroho, N., Kurniawan, B., & Wahyuni, I. Faktor Yang Berhubungan Dengan Praktik Safety Driving Pada Pengemudi Angkutan Kota Jurusan Banyumanik-Johar Kota Semarang Junal Kesehatan Mayarakat.[ Online Jurnal].2014 [ diakses pada tanggal 6 april 2019 ] ; 74-88 : Available from: https://www.ejournal3.undip.ac.id
7. Robbins, Stephen P., Judge, Timothy A. Organizational Behavior Three Edition. USA : Pearson International Edition, Prentice-Hall; 2009.
8. Azwar, Saiffudin. Metode Penelitian Cetakan Ke-enam. Yogyakarta: Pustaka Pelajar; 2011.
9. Siagian, Sondang. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Bumi Aksara; 2011.
10. Rekshohadiprodjo, Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Bumi Aksara; 2011.
11. Saragih, Manajemen Kinerja. Jakarta. Raja Grafindo; 2010.
12. Sukarna, Teknik Pengawasan Pegawai. Jakarta. Jaya Sakti; 2008.


UNIVERSITAS BINAWAN

13. Pandoyo. Hendraman ranu. Prinsip Pendisiplinan. Yogyakarta. FE UGM; 2007.
14. Jahja. 5R Ringkas Rapi Resik Rawat Rajin: Dasar Membangun Industri Kelas Dunia. Jakarta: PQM ;1995.
15. Waluyo, Prihadi..”Analisis Penerapan Program K3/5S di PT X Dengan Pendekatan Standar Ohsas 18001 Dan Statistik Tes U Mann-Whitney Serta Pengaruhnya Pada Produktivitas Karyawan”. Jurnal Standardisasi ,Vol. 13, No.3. Jakarta: Pusat Audit Teknologi Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi. [Online] Available. 2011 [Diakses 10 April 2019]. https://www.js.bsn.go.id/indeks.php/standarisasi/articels.ac.id
16. Hirano, Hiroyuki. Penerapan 5S di Tempat Kerja: Pendekatan Langkah-langkah Praktis(terjemahan). Jakarta: PQM Consultants;1995.
17. Korkut, D.S. Cakicier, N. Edinler, S., 5S activities and its application at a sample company. Jurnal Rancangan Penerapan 5S Guna Mereduksi Seacrhing Time pada area 1. Undip, Semarang, [Online]. 2009 [ diakses pada 6 april 2019 ]. https://www.journal.ubaya.ac.id
18. Suteja, Indra Gunawan. Analisis Penerapan Program 5R ( Ringkas,Rapi,Resik,rawat dan Rajin) Dalam Keselamatan Dan Kesehata Kerja (K3) Karyawan: Studi Kasus Pada PT.Pertamina (persero) Refinery Unit IV Cilacap.Jurnal Penelitian. [Online] 2011 [Diakses 10 April 2019]. https://www.openlibrary.telkomuniversity.ac.id
19. Gazpersz, Vincent Organizational excellence. Jakarta: Pt. Gramedia Pustaka Utama; 2007.
20. Widodo, T.Y “Kajian Tentang Penerapan 5s (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke) Dalam Rangka Penyupurnaan Tempat Kerja”. Jurnal Administrasi dan Bisnis Volume 3, Nomor 1. [Online] 2009 [Diakses 29 Maret 2019]. https://www.ejournal.uin-suska.ac.id
21. Widianti T. Standar Pengukuran Implementasi 5S pada kelompok Penelitian di Lembaga XYZ. Prosiding Seminar Nasional Technopreneurship dan ahli teknologi. 2016 [ diakses 25 juni 2019] ; 1 (1).https://www.academia.edu/23777527/standar_Pengukuran_Implem

UNIVERSITAS BINAWAN

entasi_5s_Pada_Kelompok_Penelitian_Di_Lembaga_Penelitian_XYZ.com

22. Arikunto, S. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta : Rineka Cipta.

23. Elyanti, N. Determinan Perilaku 5R Pada Perawat Kelas III Rumah Sakit Pasar Rebo Jakarta [skripsi] . Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif: Hidayahtulla;2017.

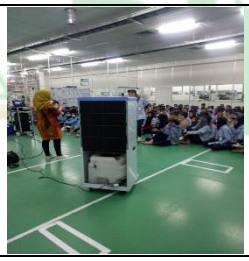
UNIVERSITAS BINAWAN

# LAMPIRAN

UNIVERSITAS BINAWAN

**LAMPIRAN 3.**

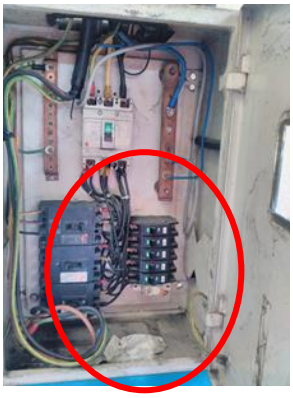
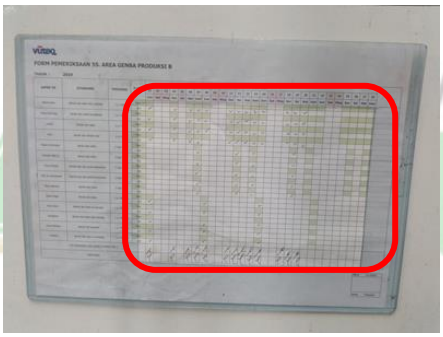
**HASIL DOKUMENTASI DI PT. VUTEQ INDONESIA, BEKASI**

| KEGIATAN | KETERANGAN |
|---|---|
| | Melakukan penilaian 5S di area produksi dan lingkungan PT. Vuteq Indonesia bersama team HSE dan kepala masing – masing produksi |
| | Training 5S, bersama team HSE dan Ketua 5S ibu Nurhasanah PT. Vuteq Indonesia. Untuk tenaga kerja yang baru. |
|  | Arahan Sebelum Penyebaran Kuesioner. Dibantu oleh team HSE dan HRD. |
| | Pengisian Kuesioner pekerja bagian produksi. |
| | Pengisian Kuesioner pekerja bagian produksi. |

UNIVERSITAS BINAWAN

**LAMPIRAN 4.**

**HASIL OBSERVASI PENILAIAN 5S**

| | |
|---|---|
| <br>Tumpukan Box part menutupi jalur pejalan kaki |  <br>Didalam panel listrik ditemukan ada sampah kertas, bahaya kebakaran |
|  <br>Schedule 5s tidak update | <br>Botol isi oil tidak standar dan tidak ada label/identitas |
| <br>Dibawah M/C Jig ada kardus dan kabel berantakan | <br>Debu yang sangat tebal menempel di kipas Angin |

## LAMPIRAN 5.
## LEMBAR KUESIONER

A. Identitas Responden

Nama :
NIK :
Umur :
Pendidikan :

B. Cara Pengisian

- Bacalah pertanyaan dengan teliti dan benar
- Setiap pertanyaan memiliki jumlah skor
- Pertanyaan masing – masing memiliki indikator yang berbeda
- Berilah tanda ( V ) pada setiap jawaban yang anda pilih

### Kuesioner Perilaku 5S

| NO | Perilaku | SS | S | TS | STS |
|---|---|---|---|---|---|
| | | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1 | Di area tempat kerja, saya membuang barang yang tidak diperlukan | | | | |
| 2 | Saya memilah barang berdasarkan kebutuhannya (jarang dibutuhkan, kadang dibutuhkan, sangat dibutuhkan) | | | | |
| 3 | Di area kerja, saya menyimpan barang yang tidak terlalu sering dipakai saya simpan di gudang | | | | |
| 4 | Saya tidak menempatkan barang pribadi yang tidak berhubungan dengan pekerjaan di area tempat kerja saya bekerja | | | | |
| 6 | Saya memberi keterangan ( tempat, nama barang, jumlah ) pada setiap barang | | | | |
| 7 | Saya menyusun barang sesuai dengan kegunaan, urutan, dan frekuensi pengunannya | | | | |
| 8 | Saya menggambarkan garis besar tata letak dari setiap penempatan barang | | | | |
| 9 | Saya menata barang berdasarkan waktu masuknya dan menghabiskan barang lama terlebih dahulu. | | | | |
| 10 | Saya ikut serta dalam kegiatan kebersihan lingkungan perusahaan | | | | |

UNIVERSITAS DINAWAN

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 11 | Saya membersihkan tempat – tempat yang jarang diperhatikan orang lain | | | | |
| 12 | Saya mendorong setiap orang agar menjaga kebersihan lingkungan perusahaan dan area kerja | | | | |
| 13 | Saya membersihkan area tempat kerja saya setiap hari | | | | |
| 14 | Saya memeriksa apa yang menjadi penyebab kekotoran di lingkungan kerja | | | | |
| 15 | Saya menjaga lingkungan kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan | | | | |
| 16 | Saya mematuhi peratuan keamanan yang ada diperusahaan | | | | |
| 17 | Saya memelihara kondisi are kerja agar tidak berantakan | | | | |
| 18 | Saya memenuhi tanggung jawab saya dalam melakukan penerapan 5S | | | | |
| 19 | Saya mau berkomitmen untuk menjalankan 5S di perusahaan | | | | |
| 20 | Saya membuat 5S menjadi suatu kebiasaan dan terus memeliharanya dalam jangka panjang | | | | |
| 21 | Saya selalu memeriksa kondisi lingkungan kerja saya, apakah sudah sesuai dengan standar 5S | | | | |
| 22 | Saya membuat model 5S sesuai dengan jenis pekerjaan saya dan menjalankannya | | | | |

UNIVERSITAS BINAWAN

**Kuesioner Pengawasan**

| NO | Pengawasan | SS | S | KK | J | SJ |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| 1 | Pimpinan unit area kerja saya, mengunjungi tempat kerja saya, melakukan pemeriksaan dan memberikan pengarahan sebagaimana mestinya. | | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 2 | Saya akan lebih giat dalam bekerja bila saya sedang diawasi oleh petugas *safety* | | | | | |
| 3 | Pengawasan yang ketat akan membuat saya merasa gugup pada saat bekerja. | | | | | |
| 4 | Saya mematuhi prosedur kerja karena ditegur oleh atasan atau petugas *safety* | | | | | |
| 5 | saya mendapatkan pemeriksaan dari pimpinan atas mengenai 5S | | | | | |
| 6 | Ketika bekerja saya diawasi oleh pimpinan dengan cara pengawasan langsung | | | | | |
| 7 | Pengawasan dilakukan setiap hari | | | | | |
| 8 | Saya dapat mempercepat penyelesaian pekerjaan tertentu apabila di awasi | | | | | |
| 9 | Pimpinan dapat memberikan petunjuk bagi pegawai yang mengalami hambatan kerja. | | | | | |
| 10 | Bila setiap terjadi penyimpangan dalam bekerja maka pimpinan akan langsung menegur atau mengkoreksi anda | | | | | |

UNIVERSITAS BINAWAN

**Kuesioner Penerapan 5S**

| NO | Pertanyaan | **SS** | **S** | **KK** | **J** | **SJ** |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **A** | ***Seiri*** | **4** | **3** | **2** | **1** | |
| 1 | Tidak ada peralatan yang tidak digunakan di sekitar meja kerja | | | | | |
| 2 | Di rak - rak penyimpanan hanya ada alat yang diperlukan | | | | | |
| 3 | Barang - Barang yang tidak dibutuhkan dibuang atau dikembalikan ke tempat penyimpanan | | | | | |
| 4 | Tersedianya tempat sampah di sekitar meja kerja | | | | | |
| **B** | **Seiton** | | | | | |
| 1 | Rak - rak memiliki papan tanda untuk identifikasi | | | | | |
| 2 | Wilayah tempat penyimpanan diberi indikator lokasi | | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 3 | Setiap tempat berlabel orang yang bertanggung jawab | | | | | |
| 4 | Garis pemisah wilayah kerja dan barang jelas | | | | | |
| **C** | ***Seiso*** | | | | | |
| 1 | Kebersihan peralatan dan lingkungan perusahaan dijaga dan diperhatikan | | | | | |
| 2 | peralatan kerja digunakan dengan aman | | | | | |
| 3 | dinding ruang kerja bersih | | | | | |
| 4 | Tidak ada debu atau kotoran di sudut - sudut tempat kerja | | | | | |
| **D** | ***Seiketsu*** | | | | | |
| 1 | Tersedianya struktur kerja yang menjadi tugas dan tanggung jawab pekerja dalam penerapan 5S | | | | | |
| 2 | Aturan untuk penempatan perlengkapan kerja diletakkan di tempat yang benar | | | | | |
| 3 | Kejelasan dan kesesuain tanda - tanda peringatan dengan area kerja | | | | | |
| 4 | Pemberian kode warna pada barang maupun lingkungan kerja | | | | | |
| **E** | ***Shitsuke*** | | | | | |
| 1 | Melakukan pemeriksaan 5S dan melakukan perbaikan apabila terdapat kesalahan dan kekurangan | | | | | |
| 2 | Perancangan pedoman 5S sebagai aturan dasar | | | | | |
| 3 | Mengkomunikasi kegiatan 5S kepada karyawan melalui pelatihan dan pengajaran | | | | | |
| 4 | Terdapat daftar penilaian 5S terhadap pekerja | | | | | |

*Sumber : 1) Buku Osada tahun 2014*
*2) Jurnal Indikator Penerapan 5S tahun 2016*
*3) Skripsi Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja 5S tahun 2016*

UNIVERSITAS BINAWAN

# LAMPIRAN 6.

# HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS KUESIONER PERILAKU

**Correlations**

| | | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 | P21 | P22 | Total_Nilai |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| P1 | Pearson Correlation | 1 | ,014 | ,511** | ,186 | ,308 | ,194 | ,511** | ,033 | ,308 | ,511** | ,511** | ,286 | ,401* | ,033 | ,186 | 1,000** | ,014 | ,511** | ,186 | ,308 | ,401* | ,033 | ,597** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,940 | ,004 | ,326 | ,098 | ,305 | ,004 | ,862 | ,098 | ,004 | ,004 | ,125 | ,028 | ,862 | ,326 | ,000 | ,940 | ,004 | ,326 | ,098 | ,028 | ,862 | ,001 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| P2 | Pearson Correlation | ,014 | 1 | ,084 | ,240 | ,217 | ,485** | ,084 | -,079 | ,217 | ,084 | ,084 | ,305 | ,117 | -,079 | ,240 | ,014 | 1,000** | ,084 | ,240 | ,217 | ,117 | -,079 | ,431* |
| | Sig. (2-tailed) | ,940 | | ,661 | ,201 | ,248 | ,007 | ,661 | ,679 | ,248 | ,661 | ,661 | ,101 | ,538 | ,679 | ,201 | ,940 | ,000 | ,661 | ,201 | ,248 | ,538 | ,679 | ,017 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| P3 | Pearson Correlation | ,511** | ,084 | 1 | ,293 | ,303 | ,510** | 1,000** | ,000 | ,303 | 1,000** | 1,000** | ,034 | ,071 | ,000 | ,293 | ,511** | ,084 | 1,000** | ,293 | ,303 | ,071 | ,000 | ,557** |
| | Sig. (2-tailed) | ,004 | ,661 | | ,116 | ,103 | ,004 | ,000 | 1,000 | ,103 | ,000 | ,000 | ,859 | ,708 | 1,000 | ,116 | ,004 | ,661 | ,000 | ,116 | ,103 | ,708 | 1,000 | ,001 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| P4 | Pearson Correlation | ,186 | ,240 | ,293 | 1 | ,472** | ,098 | ,293 | ,200 | ,472** | ,293 | ,293 | ,114 | ,342 | ,200 | 1,000** | ,186 | ,240 | ,293 | 1,000** | ,472** | ,342 | ,200 | ,577** |
| | Sig. (2-tailed) | ,326 | ,201 | ,116 | | ,008 | ,607 | ,116 | ,289 | ,008 | ,116 | ,116 | ,550 | ,064 | ,289 | ,000 | ,326 | ,201 | ,116 | ,000 | ,008 | ,064 | ,289 | ,001 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| P5 | Pearson Correlation | ,308 | ,217 | ,303 | ,472** | 1 | ,190 | ,303 | ,304 | 1,000** | ,303 | ,303 | -,006 | ,564** | ,304 | ,472** | ,308 | ,217 | ,303 | ,472** | 1,000** | ,564** | ,304 | ,652** |
| | Sig. (2-tailed) | ,098 | ,248 | ,103 | ,008 | | ,316 | ,103 | ,102 | ,000 | ,103 | ,103 | ,974 | ,001 | ,102 | ,008 | ,098 | ,248 | ,103 | ,008 | ,000 | ,001 | ,102 | ,000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| P6 | Pearson Correlation | ,194 | ,485** | ,510** | ,098 | ,190 | 1 | ,510** | ,289 | ,190 | ,510** | ,510** | ,339 | ,179 | ,289 | ,098 | ,194 | ,485** | ,510** | ,098 | ,190 | ,179 | ,289 | ,578** |
| | Sig. (2-tailed) | ,305 | ,007 | ,004 | ,607 | ,316 | | ,004 | ,121 | ,316 | ,004 | ,004 | ,067 | ,345 | ,121 | ,607 | ,305 | ,007 | ,004 | ,607 | ,316 | ,345 | ,121 | ,001 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| P7 | Pearson Correlation | ,511** | ,084 | 1,000** | ,293 | ,303 | ,510** | 1 | ,000 | ,303 | 1,000** | 1,000** | ,034 | ,071 | ,000 | ,293 | ,511** | ,084 | 1,000** | ,293 | ,303 | ,071 | ,000 | ,557** |
| | Sig. (2-tailed) | ,004 | ,661 | ,000 | ,116 | ,103 | ,004 | | 1,000 | ,103 | ,000 | ,000 | ,859 | ,708 | 1,000 | ,116 | ,004 | ,661 | ,000 | ,116 | ,103 | ,708 | 1,000 | ,001 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| P8 | Pearson Correlation | ,033 | -,079 | ,000 | ,200 | ,304 | ,289 | ,000 | 1 | ,304 | ,000 | ,000 | ,064 | ,506** | 1,000** | ,200 | ,033 | -,079 | ,000 | ,200 | ,304 | ,506** | 1,000** | ,390* |
| | Sig. (2-tailed) | ,862 | ,679 | 1,000 | ,289 | ,102 | ,121 | 1,000 | | ,102 | 1,000 | 1,000 | ,737 | ,004 | ,000 | ,289 | ,862 | ,679 | 1,000 | ,289 | ,102 | ,004 | ,000 | ,033 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| P9 | Pearson Correlation | ,308 | ,217 | ,303 | ,472** | 1,000** | ,190 | ,303 | ,304 | 1 | ,303 | ,303 | -,006 | ,564** | ,304 | ,472** | ,308 | ,217 | ,303 | ,472** | 1,000** | ,564** | ,304 | ,652** |
| | Sig. (2-tailed) | ,098 | ,248 | ,103 | ,008 | ,000 | ,316 | ,103 | ,102 | | ,103 | ,103 | ,974 | ,001 | ,102 | ,008 | ,098 | ,248 | ,103 | ,008 | ,000 | ,001 | ,102 | ,000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| P10 | Pearson Correlation | ,511** | ,084 | 1,000** | ,293 | ,303 | ,510** | 1,000** | ,000 | ,303 | 1 | 1,000** | ,034 | ,071 | ,000 | ,293 | ,511** | ,084 | 1,000** | ,293 | ,303 | ,071 | ,000 | ,557** |
| | Sig. (2-tailed) | ,004 | ,661 | ,000 | ,116 | ,103 | ,004 | ,000 | 1,000 | ,103 | | ,000 | ,859 | ,708 | 1,000 | ,116 | ,004 | ,661 | ,000 | ,116 | ,103 | ,708 | 1,000 | ,001 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| P11 | Pearson Correlation | ,511** | ,084 | 1,000** | ,293 | ,303 | ,510** | 1,000** | ,000 | ,303 | 1,000** | 1 | ,034 | ,071 | ,000 | ,293 | ,511** | ,084 | 1,000** | ,293 | ,303 | ,071 | ,000 | ,557** |
| | Sig. (2-tailed) | ,004 | ,661 | ,000 | ,116 | ,103 | ,004 | ,000 | 1,000 | ,103 | ,000 | | ,859 | ,708 | 1,000 | ,116 | ,004 | ,661 | ,000 | ,116 | ,103 | ,708 | 1,000 | ,001 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| P12 | Pearson Correlation | ,286 | ,305 | ,034 | ,114 | -,006 | ,339 | ,034 | ,064 | -,006 | ,034 | ,034 | 1 | ,207 | ,064 | ,114 | ,286 | ,305 | ,034 | ,114 | -,006 | ,207 | ,064 | ,496** |
| | Sig. (2-tailed) | ,125 | ,101 | ,859 | ,550 | ,974 | ,067 | ,859 | ,737 | ,974 | ,859 | ,859 | | ,271 | ,737 | ,550 | ,125 | ,101 | ,859 | ,550 | ,974 | ,271 | ,737 | ,005 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| P13 | Pearson Correlation | ,401* | ,117 | ,071 | ,342 | ,564** | ,179 | ,071 | ,506** | ,564** | ,071 | ,071 | ,207 | 1 | ,506** | ,342 | ,401* | ,117 | ,071 | ,342 | ,564** | 1,000** | ,506** | ,605** |
| | Sig. (2-tailed) | ,028 | ,538 | ,708 | ,064 | ,001 | ,345 | ,708 | ,004 | ,001 | ,708 | ,708 | ,271 | | ,004 | ,064 | ,028 | ,538 | ,708 | ,064 | ,001 | ,000 | ,004 | ,000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| P14 | Pearson Correlation | ,033 | -,079 | ,000 | ,200 | ,304 | ,289 | ,000 | 1,000** | ,304 | ,000 | ,000 | ,064 | ,506** | 1 | ,200 | ,033 | -,079 | ,000 | ,200 | ,304 | ,506** | 1,000** | ,390* |
| | Sig. (2-tailed) | ,862 | ,679 | 1,000 | ,289 | ,102 | ,121 | 1,000 | ,000 | ,102 | 1,000 | 1,000 | ,737 | ,004 | | ,289 | ,862 | ,679 | 1,000 | ,289 | ,102 | ,004 | ,000 | ,033 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| P15 | Pearson Correlation | ,186 | ,240 | ,293 | 1,000** | ,472** | ,098 | ,293 | ,200 | ,472** | ,293 | ,293 | ,114 | ,342 | ,200 | 1 | ,186 | ,240 | ,293 | 1,000** | ,472** | ,342 | ,200 | ,577** |
| | Sig. (2-tailed) | ,326 | ,201 | ,116 | ,000 | ,008 | ,607 | ,116 | ,289 | ,008 | ,116 | ,116 | ,550 | ,064 | ,289 | | ,326 | ,201 | ,116 | ,000 | ,008 | ,064 | ,289 | ,001 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| P16 | Pearson Correlation | 1,000** | ,014 | ,511** | ,186 | ,308 | ,194 | ,511** | ,033 | ,308 | ,511** | ,511** | ,286 | ,401* | ,033 | ,186 | 1 | ,014 | ,511** | ,186 | ,308 | ,401* | ,033 | ,597** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,940 | ,004 | ,326 | ,098 | ,305 | ,004 | ,862 | ,098 | ,004 | ,004 | ,125 | ,028 | ,862 | ,326 | | ,940 | ,004 | ,326 | ,098 | ,028 | ,862 | ,001 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| P17 | Pearson Correlation | ,014 | 1,000** | ,084 | ,240 | ,217 | ,485** | ,084 | -,079 | ,217 | ,084 | ,084 | ,305 | ,117 | -,079 | ,240 | ,014 | 1 | ,084 | ,240 | ,217 | ,117 | -,079 | ,431* |
| | Sig. (2-tailed) | ,940 | ,000 | ,661 | ,201 | ,248 | ,007 | ,661 | ,679 | ,248 | ,661 | ,661 | ,101 | ,538 | ,679 | ,201 | ,940 | | ,661 | ,201 | ,248 | ,538 | ,679 | ,017 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| P18 | Pearson Correlation | ,511** | ,084 | 1,000** | ,293 | ,303 | ,510** | 1,000** | ,000 | ,303 | 1,000** | 1,000** | ,034 | ,071 | ,000 | ,293 | ,511** | ,084 | 1 | ,293 | ,303 | ,071 | ,000 | ,557** |
| | Sig. (2-tailed) | ,004 | ,661 | ,000 | ,116 | ,103 | ,004 | ,000 | 1,000 | ,103 | ,000 | ,000 | ,859 | ,708 | 1,000 | ,116 | ,004 | ,661 | | ,116 | ,103 | ,708 | 1,000 | ,001 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| P19 | Pearson Correlation | ,186 | ,240 | ,293 | 1,000** | ,472** | ,098 | ,293 | ,200 | ,472** | ,293 | ,293 | ,114 | ,342 | ,200 | 1,000** | ,186 | ,240 | ,293 | 1 | ,472** | ,342 | ,200 | ,577** |
| | Sig. (2-tailed) | ,326 | ,201 | ,116 | ,000 | ,008 | ,607 | ,116 | ,289 | ,008 | ,116 | ,116 | ,550 | ,064 | ,289 | ,000 | ,326 | ,201 | ,116 | | ,008 | ,064 | ,289 | ,001 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| P20 | Pearson Correlation | ,308 | ,217 | ,303 | ,472** | 1,000** | ,190 | ,303 | ,304 | 1,000** | ,303 | ,303 | -,006 | ,564** | ,304 | ,472** | ,308 | ,217 | ,303 | ,472** | 1 | ,564** | ,304 | ,652** |
| | Sig. (2-tailed) | ,098 | ,248 | ,103 | ,008 | ,000 | ,316 | ,103 | ,102 | ,000 | ,103 | ,103 | ,974 | ,001 | ,102 | ,008 | ,098 | ,248 | ,103 | ,008 | | ,001 | ,102 | ,000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| P21 | Pearson Correlation | ,401* | ,117 | ,071 | ,342 | ,564** | ,179 | ,071 | ,506** | ,564** | ,071 | ,071 | ,207 | 1,000** | ,506** | ,342 | ,401* | ,117 | ,071 | ,342 | ,564** | 1 | ,506** | ,605** |
| | Sig. (2-tailed) | ,028 | ,538 | ,708 | ,064 | ,001 | ,345 | ,708 | ,004 | ,001 | ,708 | ,708 | ,271 | ,000 | ,004 | ,064 | ,028 | ,538 | ,708 | ,064 | ,001 | | ,004 | ,000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| P22 | Pearson Correlation | ,033 | -,079 | ,000 | ,200 | ,304 | ,289 | ,000 | 1,000** | ,304 | ,000 | ,000 | ,064 | ,506** | 1,000** | ,200 | ,033 | -,079 | ,000 | ,200 | ,304 | ,506** | 1 | ,390* |
| | Sig. (2-tailed) | ,862 | ,679 | 1,000 | ,289 | ,102 | ,121 | 1,000 | ,000 | ,102 | 1,000 | 1,000 | ,737 | ,004 | ,000 | ,289 | ,862 | ,679 | 1,000 | ,289 | ,102 | ,004 | | ,033 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Total_Nilai | Pearson Correlation | ,597** | ,431* | ,557** | ,577** | ,652** | ,578** | ,557** | ,390* | ,652** | ,557** | ,557** | ,496** | ,605** | ,390* | ,577** | ,597** | ,431* | ,557** | ,577** | ,652** | ,605** | ,390* | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,001 | ,017 | ,001 | ,001 | ,000 | ,001 | ,001 | ,033 | ,000 | ,001 | ,001 | ,005 | ,000 | ,033 | ,001 | ,001 | ,017 | ,001 | ,001 | ,000 | ,000 | ,033 | |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |

## LAMPIRAN 7.

## HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS PENGAWASAN

**Correlations**

| | | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | Total_Skor |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| P1 | Pearson Correlation | 1 | ,206 | ,288 | ,310 | ,087 | ,180 | ,143 | ,401* | ,065 | ,388* | ,514** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,276 | ,123 | ,095 | ,649 | ,342 | ,452 | ,028 | ,732 | ,034 | ,004 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| P2 | Pearson Correlation | ,206 | 1 | ,265 | ,614** | ,318 | ,033 | ,379* | ,081 | ,148 | ,307 | ,576** |
| | Sig. (2-tailed) | ,276 | | ,156 | ,000 | ,087 | ,865 | ,039 | ,669 | ,436 | ,099 | ,001 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| P3 | Pearson Correlation | ,288 | ,265 | 1 | ,208 | ,295 | ,077 | ,403* | ,239 | ,127 | ,302 | ,557** |
| | Sig. (2-tailed) | ,123 | ,156 | | ,271 | ,113 | ,686 | ,027 | ,204 | ,503 | ,105 | ,001 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| P4 | Pearson Correlation | ,310 | ,614** | ,208 | 1 | ,286 | -,061 | ,198 | ,333 | ,278 | ,449* | ,636** |
| | Sig. (2-tailed) | ,095 | ,000 | ,271 | | ,125 | ,748 | ,295 | ,072 | ,136 | ,013 | ,000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| P5 | Pearson Correlation | ,087 | ,318 | ,295 | ,286 | 1 | ,137 | ,322 | ,252 | ,187 | ,026 | ,513** |
| | Sig. (2-tailed) | ,649 | ,087 | ,113 | ,125 | | ,471 | ,082 | ,180 | ,324 | ,890 | ,004 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| P6 | Pearson Correlation | ,180 | ,033 | ,077 | -,061 | ,137 | 1 | ,411* | ,394* | ,206 | ,377* | ,416* |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Sig. (2-tailed) | ,342 | ,865 | ,686 | ,748 | ,471 | | ,024 | ,031 | ,274 | ,040 | ,022 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| P7 | Pearson Correlation | ,143 | ,379* | ,403* | ,198 | ,322 | ,411* | 1 | ,245 | ,358 | ,578** | ,693** |
| | Sig. (2-tailed) | ,452 | ,039 | ,027 | ,295 | ,082 | ,024 | | ,192 | ,052 | ,001 | ,000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| P8 | Pearson Correlation | ,401* | ,081 | ,239 | ,333 | ,252 | ,394* | ,245 | 1 | ,425* | ,459* | ,646** |
| | Sig. (2-tailed) | ,028 | ,669 | ,204 | ,072 | ,180 | ,031 | ,192 | | ,019 | ,011 | ,000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| P9 | Pearson Correlation | ,065 | ,148 | ,127 | ,278 | ,187 | ,206 | ,358 | ,425* | 1 | ,557** | ,573** |
| | Sig. (2-tailed) | ,732 | ,436 | ,503 | ,136 | ,324 | ,274 | ,052 | ,019 | | ,001 | ,001 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| P10 | Pearson Correlation | ,388* | ,307 | ,302 | ,449* | ,026 | ,377* | ,578** | ,459* | ,557** | 1 | ,741** |
| | Sig. (2-tailed) | ,034 | ,099 | ,105 | ,013 | ,890 | ,040 | ,001 | ,011 | ,001 | | ,000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Total_Skor | Pearson Correlation | ,514** | ,576** | ,557** | ,636** | ,513** | ,416* | ,693** | ,646** | ,573** | ,741** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,004 | ,001 | ,001 | ,000 | ,004 | ,022 | ,000 | ,000 | ,001 | ,000 | |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|---|---|
| ,787 | 10 |

## LAMPIRAN 8.

## TABULASI KUESIONER PENERAPAN 5S

**Correlations**

| | | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | Total_Skor |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| P1 | Pearson Correlation | 1 | ,420* | ,214 | ,553** | ,693** | ,549** | ,224 | ,247 | ,190 | ,693** | ,214 | ,549** | ,224 | ,214 | ,549** | ,224 | ,660** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,021 | ,257 | ,002 | ,000 | ,002 | ,234 | ,187 | ,315 | ,000 | ,257 | ,002 | ,234 | ,257 | ,002 | ,234 | ,000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| P2 | Pearson Correlation | ,420* | 1 | ,266 | ,475** | ,500** | ,327 | ,110 | ,263 | ,452* | ,500** | ,266 | ,327 | ,110 | ,266 | ,327 | ,110 | ,612** |
| | Sig. (2-tailed) | ,021 | | ,155 | ,008 | ,005 | ,078 | ,562 | ,161 | ,012 | ,005 | ,155 | ,078 | ,562 | ,155 | ,078 | ,562 | ,000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| P3 | Pearson Correlation | ,214 | ,266 | 1 | ,501** | ,308 | ,287 | ,120 | -,067 | ,150 | ,308 | 1,000** | ,287 | ,120 | 1,000** | ,287 | ,120 | ,382* |
| | Sig. (2-tailed) | ,257 | ,155 | | ,005 | ,097 | ,124 | ,526 | ,725 | ,430 | ,097 | ,000 | ,124 | ,526 | ,000 | ,124 | ,526 | ,037 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| P4 | Pearson Correlation | ,553** | ,475** | ,501** | 1 | ,577** | ,438* | ,412* | ,072 | ,306 | ,577** | ,501** | ,438* | ,412* | ,501** | ,438* | ,412* | ,604** |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Sig. (2-tailed) | ,002 | ,008 | ,005 | | ,001 | ,016 | ,024 | ,705 | ,100 | ,001 | ,005 | ,016 | ,024 | ,005 | ,016 | ,024 | ,000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| P5 | Pearson Correlation | ,693** | ,500** | ,308 | ,577** | 1 | ,751** | ,368* | ,391* | ,274 | 1,000** | ,308 | ,751** | ,368* | ,308 | ,751** | ,368* | ,825** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,005 | ,097 | ,001 | | ,000 | ,045 | ,032 | ,143 | ,000 | ,097 | ,000 | ,045 | ,097 | ,000 | ,045 | ,000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| P6 | Pearson Correlation | ,549** | ,327 | ,287 | ,438* | ,751** | 1 | ,441* | ,491** | ,148 | ,751** | ,287 | 1,000** | ,441* | ,287 | 1,000** | ,441* | ,803** |
| | Sig. (2-tailed) | ,002 | ,078 | ,124 | ,016 | ,000 | | ,015 | ,006 | ,436 | ,000 | ,124 | ,000 | ,015 | ,124 | ,000 | ,015 | ,000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| P7 | Pearson Correlation | ,224 | ,110 | ,120 | ,412* | ,368* | ,441* | 1 | ,534** | ,465** | ,368* | ,120 | ,441* | 1,000** | ,120 | ,441* | 1,000** | ,613** |
| | Sig. (2-tailed) | ,234 | ,562 | ,526 | ,024 | ,045 | ,015 | | ,002 | ,010 | ,045 | ,526 | ,015 | ,000 | ,526 | ,015 | ,000 | ,000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| P8 | Pearson Correlation | ,247 | ,263 | -,067 | ,072 | ,391* | ,491** | ,534** | 1 | ,415* | ,391* | -,067 | ,491** | ,534** | -,067 | ,491** | ,534** | ,634** |
| | Sig. (2-tailed) | ,187 | ,161 | ,725 | ,705 | ,032 | ,006 | ,002 | | ,022 | ,032 | ,725 | ,006 | ,002 | ,725 | ,006 | ,002 | ,000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| P9 | Pearson Correlation | ,190 | ,452* | ,150 | ,306 | ,274 | ,148 | ,465** | ,415* | 1 | ,274 | ,150 | ,148 | ,465** | ,150 | ,148 | ,465** | ,496** |
| | Sig. (2-tailed) | ,315 | ,012 | ,430 | ,100 | ,143 | ,436 | ,010 | ,022 | | ,143 | ,430 | ,436 | ,010 | ,430 | ,436 | ,010 | ,005 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| P10 | Pearson Correlation | ,693** | ,500** | ,308 | ,577** | 1,000** | ,751** | ,368* | ,391* | ,274 | 1 | ,308 | ,751** | ,368* | ,308 | ,751** | ,368* | ,825** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,005 | ,097 | ,001 | ,000 | ,000 | ,045 | ,032 | ,143 | | ,097 | ,000 | ,045 | ,097 | ,000 | ,045 | ,000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| P11 | Pearson Correlation | ,214 | ,266 | 1,000** | ,501** | ,308 | ,287 | ,120 | -,067 | ,150 | ,308 | 1 | ,287 | ,120 | 1,000** | ,287 | ,120 | ,382* |
| | Sig. (2-tailed) | ,257 | ,155 | ,000 | ,005 | ,097 | ,124 | ,526 | ,725 | ,430 | ,097 | | ,124 | ,526 | ,000 | ,124 | ,526 | ,037 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| P12 | Pearson Correlation | ,549** | ,327 | ,287 | ,438* | ,751** | 1,000** | ,441* | ,491** | ,148 | ,751** | ,287 | 1 | ,441* | ,287 | 1,000** | ,441* | ,803** |
| | Sig. (2-tailed) | ,002 | ,078 | ,124 | ,016 | ,000 | ,000 | ,015 | ,006 | ,436 | ,000 | ,124 | | ,015 | ,124 | ,000 | ,015 | ,000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| P13 | Pearson Correlation | ,224 | ,110 | ,120 | ,412* | ,368* | ,441* | 1,000** | ,534** | ,465** | ,368* | ,120 | ,441* | 1 | ,120 | ,441* | 1,000** | ,613** |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Sig. (2-tailed) | ,234 | ,562 | ,526 | ,024 | ,045 | ,015 | ,000 | ,002 | ,010 | ,045 | ,526 | ,015 | | ,526 | ,015 | ,000 | ,000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| P14 | Pearson Correlation | ,214 | ,266 | 1,000** | ,501** | ,308 | ,287 | ,120 | -,067 | ,150 | ,308 | 1,000** | ,287 | ,120 | 1 | ,287 | ,120 | ,382* |
| | Sig. (2-tailed) | ,257 | ,155 | ,000 | ,005 | ,097 | ,124 | ,526 | ,725 | ,430 | ,097 | ,000 | ,124 | ,526 | | ,124 | ,526 | ,037 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| P15 | Pearson Correlation | ,549** | ,327 | ,287 | ,438* | ,751** | 1,000** | ,441* | ,491** | ,148 | ,751** | ,287 | 1,000** | ,441* | ,287 | 1 | ,441* | ,803** |
| | Sig. (2-tailed) | ,002 | ,078 | ,124 | ,016 | ,000 | ,000 | ,015 | ,006 | ,436 | ,000 | ,124 | ,000 | ,015 | ,124 | | ,015 | ,000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| P16 | Pearson Correlation | ,224 | ,110 | ,120 | ,412* | ,368* | ,441* | 1,000** | ,534** | ,465** | ,368* | ,120 | ,441* | 1,000** | ,120 | ,441* | 1 | ,613** |
| | Sig. (2-tailed) | ,234 | ,562 | ,526 | ,024 | ,045 | ,015 | ,000 | ,002 | ,010 | ,045 | ,526 | ,015 | ,000 | ,526 | ,015 | | ,000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Total_Skor | Pearson Correlation | ,660** | ,612** | ,382* | ,604** | ,825** | ,803** | ,613** | ,634** | ,496** | ,825** | ,382* | ,803** | ,613** | ,382* | ,803** | ,613** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,037 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,005 | ,000 | ,037 | ,000 | ,000 | ,037 | ,000 | ,000 | |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|---|---|
| ,917 | 16 |

UNIVERSITAS BINAWAN

# LAMPIRAN 9.
# HASIL UNIVARIATE

**Usia Kategorik**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | Usia Tua>30 tahun | 43 | 53,8 | 53,8 | 53,8 |
| | Usia Muda ≤30 tahun | 37 | 46,3 | 46,3 | 100,0 |
| | Total | 80 | 100,0 | 100,0 | |

**Masa Kerja Kategorik**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | Lama >2 tahun | 57 | 71,3 | 71,3 | 71,3 |
| | Baru ≤2 tahun | 23 | 28,8 | 28,8 | 100,0 |
| | Total | 80 | 100,0 | 100,0 | |

**perilaku kategorik**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | kurang baik | 47 | 58,8 | 58,8 | 58,8 |
| | baik | 33 | 41,3 | 41,3 | 100,0 |
| | Total | 80 | 100,0 | 100,0 | |

**pengawasan kategorik**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | kurang baik | 45 | 56,3 | 56,3 | 56,3 |
| | baik | 35 | 43,8 | 43,8 | 100,0 |
| | Total | 80 | 100,0 | 100,0 | |

**penerapan5S kategorik**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | tidak menerapkan | 43 | 53,8 | 53,8 | 53,8 |
| | menerapkan | 37 | 46,3 | 46,3 | 100,0 |
| | Total | 80 | 100,0 | 100,0 | |

# LAMPIRAN 10.
# HASIL BIVARIATE

**Case Processing Summary**

| | Cases | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Valid | | Missing | | Total | |
| | N | Percent | N | Percent | N | Percent |
| perilaku kategorik * penerapan5S kategorik | 80 | 100,0% | 0 | 0,0% | 80 | 100,0% |
| pengawasan kategorik * penerapan5S kategorik | 80 | 100,0% | 0 | 0,0% | 80 | 100,0% |

## perilaku kategorik * penerapan5S kategorik

**Crosstab**

| | | | penerapan5S kategorik | | Total |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | tidak menerapkan | menerapkan | |
| perilaku kategorik | kurang baik | Count | 32 | 15 | 47 |
| | | % within perilaku kategorik | 68,1% | 31,9% | 100,0% |
| | | % within penerapan5S kategorik | 74,4% | 40,5% | 58,8% |
| | baik | Count | 11 | 22 | 33 |
| | | % within perilaku kategorik | 33,3% | 66,7% | 100,0% |
| | | % within penerapan5S kategorik | 25,6% | 59,5% | 41,2% |
| Total | | Count | 43 | 37 | 80 |
| | | % within perilaku kategorik | 53,8% | 46,2% | 100,0% |
| | | % within penerapan5S kategorik | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

**Chi-Square Tests**

| | Value | df | Asymp. Sig. (2-sided) | Exact Sig. (2-sided) | Exact Sig. (1-sided) |
|---|---|---|---|---|---|
| Pearson Chi-Square | 9,419[a] | 1 | ,002 | | |
| Continuity Correction[b] | 8,073 | 1 | ,004 | | |
| Likelihood Ratio | 9,578 | 1 | ,002 | | |
| Fisher's Exact Test | | | | ,003 | ,002 |
| Linear-by-Linear Association | 9,301 | 1 | ,002 | | |
| N of Valid Cases | 80 | | | | |

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 15,26.

b. Computed only for a 2x2 table

**Symmetric Measures**

| | | Value | Approx. Sig. |
|---|---|---|---|
| Nominal by Nominal | Contingency Coefficient | ,325 | ,002 |
| N of Valid Cases | | 80 | |

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

ITAS RINAWAN

**Risk Estimate**

| | Value | 95% Confidence Interval | |
|---|---|---|---|
| | | Lower | Upper |
| Odds Ratio for perilaku kategorik (kurang baik / baik) | 4,267 | 1,652 | 11,018 |
| For cohort penerapan5S kategorik = tidak menerapkan | 2,043 | 1,213 | 3,438 |
| For cohort penerapan5S kategorik = menerapkan | ,479 | ,296 | ,775 |
| N of Valid Cases | 80 | | |

## pengawasan kategorik * penerapan5S kategorik

**Crosstab**

| | | | penerapan5S kategorik | | Total |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | tidak menerapkan | menerapkan | |
| pengawasan kategorik | kurang baik | Count | 30 | 15 | 45 |
| | | % within pengawasan kategorik | 66,7% | 33,3% | 100,0% |
| | | % within penerapan5S kategorik | 69,8% | 40,5% | 56,2% |
| | baik | Count | 13 | 22 | 35 |
| | | % within pengawasan kategorik | 37,1% | 62,9% | 100,0% |
| | | % within penerapan5S kategorik | 30,2% | 59,5% | 43,8% |
| Total | | Count | 43 | 37 | 80 |
| | | % within pengawasan kategorik | 53,8% | 46,2% | 100,0% |
| | | % within penerapan5S kategorik | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

DINAWAN

**Chi-Square Tests**

| | Value | df | Asymp. Sig. (2-sided) | Exact Sig. (2-sided) | Exact Sig. (1-sided) |
|---|---|---|---|---|---|
| Pearson Chi-Square | 6,903[a] | 1 | ,009 | | |
| Continuity Correction[b] | 5,767 | 1 | ,016 | | |
| Likelihood Ratio | 6,987 | 1 | ,008 | | |
| Fisher's Exact Test | | | | ,013 | ,008 |
| Linear-by-Linear Association | 6,817 | 1 | ,009 | | |
| N of Valid Cases | 80 | | | | |

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 16,19.

b. Computed only for a 2x2 table

**Symmetric Measures**

| | | Value | Approx. Sig. |
|---|---|---|---|
| Nominal by Nominal | Contingency Coefficient | ,282 | ,009 |
| N of Valid Cases | | 80 | |

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

**Risk Estimate**

| | Value | 95% Confidence Interval | |
|---|---|---|---|
| | | Lower | Upper |
| Odds Ratio for pengawasan kategorik (kurang baik / baik) | 3,385 | 1,343 | 8,529 |
| For cohort penerapan5S kategorik = tidak menerapkan | 1,795 | 1,113 | 2,895 |
| For cohort penerapan5S kategorik = menerapkan | ,530 | ,326 | ,862 |
| N of Valid Cases | 80 | | |

UNIVERSITAS BINAWAN