

Penerapan 5R Di Lingkungan Kerja Fakultas Teknologi Dan Sains Dalam Rangka Peningkatan Etos Kerja

M. Hengki Riawan P¹, Kusno Hadidjija²

Fakultas Teknologi dan Sains, Teknik Industri, Universita PGRI Wiranegara, Kota Pasuruan, Indonesia

E-mail : ^{1*}muhammad.hengki@uniwara.ac.id, ²kusnohadi@uniwara.ac.id

Email Corresponding Author: muhammad.hengki@uniwara.ac.id

Abstrak - 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin) merupakan budaya organisasi tentang bagaimana individu dalam organisasi tersebut memperlakukan tempat kerjanya secara benar yang diadopsi dari istilah Jepang yang sering disebut 5S (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke). Dengan menerapkan 5R, diharapkan meningkatkan efisiensi dan kualitas ditempat kerja dengan mengelola tempat kerja yang baik dan berkelanjutan. Selain itu alasan penerapan 5R, tempat kerja akan terlihat lebih bersih dan nyaman untuk dipandang. Hasil yang enak dipandang mata, akan memberikan motivasi tersendiri bagi anggota organisasi. Beberapa masalah yang sering dihadapi oleh institusi adalah adanya mental karyawan yang tidak sinergi. Pegawai dengan mental kurangnya motivasi, kurang terampil, kurang loyal, kurang menghargai waktu, kurang disiplin, sering mangkir, berkerja asal-asalan, suka mengeluh, akan mengganggu perkembangan dan berjalannya institusi. Sehingga dibutuhkan budaya dan perilaku yang unggul untuk berpikir dan bertindak menghasilkan yang terbaik, berorientasi masa depan, adaptif terhadap perubahan, bergairah menjadi pionir dan tetap menjaga kebersamaan. Implementasi 5R melalui beberapa tahap yaitu tahap perencanaan, tahap pengenalan 5R, tahap pemilahan (Resik), tahap penataan (Rapi), tahap pembersihan (Resik), tahap pemantapan (Rawat) dan tahap pembiasaan (Rajin). Untuk mengetahui efektifitas Implementasi 5R ini dilakukan sampling kerja untuk mengukur utilitas kerja sebelum dan sesudah Implementasi 5R. Selain itu salah satu tujuan dari Implementasi 5R adalah untuk merubah budaya kerja karyawan kearah yang lebih baik maka dilakukanlah penelitian kualitatif perubahan sikap dan perilaku hasil implementasi 5R kearah yang lebih baik dengan menetapkan indikator-indikator perubahan untuk menentukan persepsi positif (terjadi perubahan sikap dan perilaku karyawan kearah yang lebih baik) dan persepsi negatif (tidak terjadi perubahan sikap dan perilaku kearah yang lebih baik). Dari hasil Penelitian diharapkan bahwa Implementasi 5R dapat membawa persepsi positif yang berarti terjadi pergeseran budaya kerja kearah yang lebih baik. Sehingga implementasi 5R ini perlu adanya kesinambungan agar dapat bertahan dan memberi hasil yang lebih baik lagi.

Kata kunci : 5R, Fakultas Teknologi dan Sains, Etos Kerja

Abstract - 5S (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, and Shikute) is an organizational culture about how individuals in the organization treat their workplace correctly which is adopted from a Japanese term which is often called 5S (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke). By implementing 5S, it is expected to improve efficiency and quality in the workplace by managing a good and sustainable workplace. Apart from that, the reason for implementing 5R is that the workplace will look cleaner and more comfortable to look at. Results that are pleasing to the eye, will provide motivation for members of the organization. Some of the problems that are often faced by institutions are the mentality of employees who are not synergized. Employees with a mental lack of motivation, lack of skill, lack of loyalty, lack of respect for time, lack of discipline, frequent absences, work carelessly, like to complain, will disrupt the development and running of the institution. So that superior culture and behavior are needed to think and act to produce the best, future-oriented, adaptive to change, passionate about being pioneers and still maintaining togetherness. The 5S implementation goes through several stages, namely the planning stage, the 5S introduction stage, the sorting stage, the arrangement stage, the cleaning stage, the stabilization stage and the habituation stage. To find out the effectiveness of 5S implementation, work sampling was carried out to measure work utility before and after 5S implementation. In addition, one of the goals of implementing 5S is to change the work culture of employees in a better direction, so qualitative research is carried out on changes in attitudes and behavior resulting from the implementation of 5S in a better direction by setting indicators of change to determine positive perceptions (changes in employee attitudes and behavior towards a better direction) and negative perceptions (no changes in attitudes and behavior towards a better one). From the research results it is hoped that the 5S implementation can bring positive perceptions which means there is a shift in work culture towards a better one. So that the implementation of the 5S needs continuity in order to survive and give even better results.

Keywords : 5R, Faculty of Technology and Science, Work Ethic

1. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi yang semakin canggih menghasilkan berbagai inovasi dalam berbagai bidang kehidupan, termasuk bidang industri. Kemajuan ini memberikan banyak manfaat bila dapat dinikmati oleh banyak pihak (Kristanto Jahja, 2009). Perubahan dunia industri semakin cepat, semakin banyak pula tuntutan kerja yang diinginkan perusahaan. Untuk mendukung pekerjaan agar dapat dilakukan lebih mudah dan lebih nyaman, salah satu yang harus dibangun adalah etos kerja. Etos kerja di perusahaan perlu diciptakan dan dibutuhkan untuk perkembangan perusahaan dimasa yang akan datang dalam menghadapi tantangan di dunia industri.

Perusahaan yang bergerak dalam bidang pendidikan juga memerlukan iklim kerja yang baik karena didalamnya terdapat sebuah proses pelayanan yang saling berkaitan antar bagian. Proses pelayanan harus mengedepankan efektifitas, efisiensi dan produktifitas agar produk yang dihasilkan serta menjadi etos kerja yang baik. Untuk menghasilkan etos kerja tersebut, penerapan 5R akan sangat berpengaruh, karena 5R itu sendiri merupakan suatu cara atau metode untuk mengatur, mengelola area/tempat kerja yang lebih baik dan secara berkelanjutan. Dan salah satu manfaat dalam penerapan 5R yaitu meningkatkan efektifitas, efisiensi dan produktivitas karena pengaturan area/tempat kerja yang tepat sehingga membentuk etos kerja yang lebih baik. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti ingin melakukan penelitian tentang Penerapan 5R di lingkungan kerja Fakultas Teknologi dan Sains dalam rangka peningkatan etos kerja, karena Fakultas teknologi dan Sains yang merupakan fakultas baru yang ada di Universitas PGRI Wiranegara sehingga sangatlah tepat untuk dijadikan obyek dalam penelitian ini. Tujuannya dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis penerapan 5R dalam membentuk etos kerja di Fakultas Teknologi dan Sains.

2. KERANGKA TEORI

2.1 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, dan Rajin)

Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin (5R) adalah proses perubahan sikap dengan menerapkan Penataan dan kebersihan tempat kerja dari tidak biasa menjadi biasa (Materi Training 5K, 2007). Perusahaan yang bisa melakukan 5R dengan baik juga dapat melakukan praktek apa saja dengan baik. Perusahaan yang bahkan tidak bisa menerapkan prinsip dasar 5R tidak akan mampu untuk melakukan hal-hal lain yang dibutuhkan oleh organisasi yang kompetitif (Osada, 2004). Kondisi tempat kerja mencerminkan perlakuan seseorang terhadap pekerjaannya dan perilaku terhadap pekerjaan ini mencerminkan sikapnya terhadap pekerjaan. Bahkan, 5R dapat dilihat sebagai kegiatan pertama untuk membiasakan diri bekerja dengan standar. Dengan menerapkan prinsip “a place for everything, and everything in its place” maka setiap anggota organisasi dibiasakan bekerja dalam lingkungan kerja dengan “standar tempat” yang jelas. 5R merupakan konsep yang sangat mendasar, sehingga banyak orang beranggapan bahwa sikap kerja yang produktif dan tempat kerja yang tertata rapi ada dengan sendirinya. Tetapi kenyataan menunjukkan bahwa hal itu masih harus diciptakan (Hirano, 2002).

2.2 Fakultas Teknologi dan Sains

Fakultas Teknologi dan Sains merupakan fakultas yang mengajarkan keterkaitan antara ilmu alam atau sains yang dihubungkan dengan teknologi yang ada. Pada fakultas teknologi dan sains di Universitas PGRI Wiranegara ini ada 3 prodi antara lain Program studi ilmu komputer, program studi teknik Industri dan Program Studi teknologi pangan. Fakultas ini berdiri pada tahun 2020 dimana sama dengan berdirinya nama Universitas PGRI Wiranegara. Fakultas teknologi dan sains ini berdiri juga karena adanya 3 program studi tersebut di tambah lagi berganti nama nya universitas ini juga adanya fakultas baru yaitu Fakultas Teknologi dan Sains.

2.3 Etos Kerja

Sumber daya manusia dalam level individual di organisasi disebut etos kerja pegawai. Organisasi yang berhasil membangun etos kerja pegawai yang tinggi adalah organisasi yang berhasil memanfaatkan sumber daya manusia dengan efektif. K. bertens dalam Priansa (2018:282), menyatakan bahwa secara etimologis istilah etos berasal dari bahasa Yunani yang berarti “tempat hidup”. Mula-mula tempat hidup dimaknai sebagai adat istiadat atau kebiasaan. Sejalan dengan waktu, kata etos kerja berevolusi dan berubah makna menjadi semakin kompleks. Dari kata yang sama muncul pula istilah “ethikos” yang dipahami sebagai teori kehidupan, yang kemudian menjadi etika. Etos dalam bahasa Indonesia sering disebut sifat dasar, pemunculan atau disposisi (watak). Sedangkan Sinamo (2011: 26) menyatakan Etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Berdasarkan berbagai pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang pegawai untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan, sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya dalam organisasi.

2.4 Semangat Kerja

Semangat kerja adalah sikap mental dari individu atau kelompok yang menunjukkan kegairahan untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga mendorong untuk mampu bekerja sama dan dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Untuk membahas tentang semangat kerja maka ada banyak para ahli memberikan definisi semangat kerja dari sudut pandang yang berbeda. Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal (Hasibuan, 2008:152). Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. (Tohardi, 2002:427). Dari beberapa pendapat tersebut diatas, dapat dikatakan bahwa pada dasarnya semangat kerja merupakan suatu keadaan yang timbul dari dalam diri individu yang menyebabkan individu atau manusia tersebut dapat melakukan pekerjaan dalam suasana senang sehingga bekerja dengan giat, cepat, dan lebih baik. Semangat itu menggambarkan suatu perasaan yang berhubungan dengan suatu keadaan yang mencerminkan kondisi rohani atau perilaku individu yang merangsang setiap individu untuk melakukan suatu pekerjaan dengan lebih baik, serta lebih antusias dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Jadi dari beberapa uraian diatas dapat disimpulkan, semangat kerja adalah salah satu pekerjaan yang dilakukan dengan lebih baik dan lebih cepat.

3. METODE PELAKSANAAN

3.1 Sumber dan Jenis Data

Jenis data dan sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder.

- Data Primer adalah data yang diperoleh melalui wawancara dan brainstorming. Dalam hal ini data primer berupa hasil jawaban atas pertanyaan yang diperoleh dari narasumber, baik secara langsung maupun tidak langsung.
- Data Sekunder adalah data yang pengumpulannya dilakukan melalui studi literatur sehingga memperkuat data primer. Sumber data sekunder adalah sumber-sumber seperti artikel, internet, jurnal, dan lain-lain.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam hal ini adalah:

- Wawancara terstruktur, dimana wawancara berlangsung formal atas dasar panduan pokok yang telah disusun sebelumnya. Selain itu juga dilakukan brainstorming, karena mampu membantu tim untuk mengidentifikasi masalah, menganalisis, lalu mencari solusi bersama.
- Studi Pustaka Studi pustaka yaitu metode pengumpulan data dengan menggunakan buku dan mempelajari literatur yang berhubungan dengan penelitian tersebut.

3.3 Metode Analisis Data

Data dan informasi yang telah didapatkan melalui penelusuran literatur terkait di basis data akademik, jurnal ilmiah, dan sumber-sumber tepercaya lainnya. Sehingga didapatkan kriteria inklusi dan eksklusi yang diterapkan untuk memilih sumber-sumber yang relevan dengan topik penelitian. Artikel-artikel yang memenuhi kriteria inklusi kemudian dianalisis secara sistematis untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan budaya 5R di lingkungan Fakultas Teknologi dan Sains.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Fakultas Teknologi dan Sains saat ini memerlukan iklim kerja yang baik karena didalamnya terdapat sebuah proses pelayanan yang saling berkaitan antar bagian. Proses pelayanan harus mengedepankan efektifitas, efisiensi dan produktifitas agar dihasilkan etos kerja yang baik pula. Untuk menghasilkan etos kerja tersebut, penerapan 5R akan sangat berpengaruh, karena 5R itu sendiri merupakan suatu cara atau metode untuk mengatur, mengelola area/tempat kerja yang lebih baik dan secara berkelanjutan. Dan salah satu manfaat dalam penerapan 5R yaitu meningkatkan efektifitas, efisiensi dan produktivitas karena pengaturan area/tempat kerja yang tepat sehingga membentuk etos kerja yang lebih baik. Fakultas Teknologi dan Sains yang merupakan fakultas baru di Universitas PGRI Wiranegara berusaha untuk meningkatkan etos kerja melalui penerapan 5R.

Penerapan 5R adalah serangkaian kegiatan yang terdiri dari lima tahap yaitu ringkas, rapi, resik, rawat, rajin. Setiap langkah tersebut harus jelas agar serangkaian kegiatan ini benar-benar sebagai suatu konsep dengan bentuk nyata dan lebih dipahami. Berikut adalah penerapan 5R tersebut :

- a. **Penerapan Ringkas /Seiri (R1)**, Langkah pertama dengan memisahkan barang-barang yang tidak diperlukan dari barang yang diperlukan, dalam melakukannya seperti penerapan pada langkah pertama ini semua barang-barang yang ada di area kerja atau ruang kerja yang masih bercampur, dipisahkan dan atau disingkirkan.
- b. **Penerapan Rapi /Seiton (R2)**, Setelah Ringkas diterapkan semua barang yang tidak diperlukan telah disingkirkan dan tinggal hanya sejumlah barang yang diperlukan akan dirapikan. Rapi berarti mengelompokkan barang berdasarkan penggunaannya dan menatanya secara memadai agar upaya dan waktu untuk mencari /menemukan menjadi minimum. Untuk menerapkan hal ini, semua barang harus memiliki alamat tertentu dan volume yang tertentu. Tidak hanya lokasi saja, jumlah maksimum barang yang diperbolehkan juga harus pula ditetapkan. Tujuan dari rapi ini yaitu memudahkan dalam mencari barang atau alat kerja saat dibutuhkan.
- c. **Penerapan Resik/Seiso (R3)**, Tahap ketiga yaitu Seiso artinya pembersihan, jadi Resik adalah membersihkan setiap area kerja dan ruang kerja dari segala macam kotoran. Objek dalam pelaksanaan konsep ini adalah area kerja dan ruang kerja, pada tahap ketiga ini juga setelah dilakukan nya kedua tahap diatas.
- d. **Penerapan Rawat / Seiketsu (R4)**, Pada tahap ke empat ini adalah melakukan penerapan kegiatan 3R sebelumnya (Ringkas, Rapi dan Resik) secara kontinyu.
- e. **Penerapan Rajin / Shitsuke**, Penerapan kegiatan Rajin, bertujuan untuk meningkatkan kesadaran dalam menjalankan program 5R sehingga menjadi budaya.

Beberapa faktor yang telah diidentifikasi dalam penelitian sebelumnya meliputi faktor internal dan faktor budaya. Faktor internal perusahaan mencakup kebijakan lingkungan yang jelas, komitmen manajemen, dan partisipasi dosen, mahasiswa dan karyawan. Kebijakan lingkungan yang jelas memberikan arahan dan panduan bagi perusahaan dalam melaksanakan praktik 5R. Komitmen manajemen penting untuk mendorong penerapan budaya 5R dan melibatkan seluruh dosen, mahasiswa dan karyawan dalam implementasinya. Partisipasi tersebut juga menjadi faktor penting karena mereka berperan dalam pelaksanaan praktik 5R sehari-hari. Faktor budaya melibatkan nilai-nilai universitas, sikap terhadap lingkungan, dan kesadaran akan pentingnya keberlanjutan. Universitas dengan nilai-nilai yang mencerminkan keberlanjutan cenderung lebih mungkin menerapkan budaya 5R. Sikap terhadap lingkungan yang positif dan kesadaran akan pentingnya keberlanjutan juga dapat mempengaruhi tingkat adopsi budaya 5R.

Artikel oleh Nusannas (2016) berjudul "Implementasi Konsep Budaya 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat Dan Rajin) Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Perusahaan Dari Sisi Non Keuangan" Tujuan dari artikel ini adalah untuk menganalisis implementasi konsep budaya 5R dalam meningkatkan kinerja perusahaan dari sisi nonkeuangan. Metode penelitian yang digunakan dalam artikel ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan studi kasus. Penelitian dilakukan di perusahaan yang mengimplementasikan konsep budaya 5R. Data penelitian dikumpulkan melalui observasi langsung, wawancara dengan manajemen perusahaan, dan analisis dokumen terkait implementasi 5R. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi konsep budaya 5R memiliki dampak positif terhadap kinerja perusahaan dari sisi non-keuangan. Konsep budaya 5R, yang meliputi ringkas, rapi, resik, rawat, dan rajin, memberikan manfaat seperti efisiensi operasional, peningkatan produktivitas, pengurangan limbah, peningkatan kebersihan dan keamanan lingkungan kerja, serta peningkatan kesadaran karyawan terhadap praktik-praktik yang berkelanjutan. Dalam konsep budaya 5R, ringkas (ringan dan sederhana) berfokus pada pengurangan kelebihan bahan dan proses yang tidak perlu, sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan mengurangi pemborosan. Rapi (teratur dan tertata) berhubungan dengan tata letak yang efisien, pengelolaan inventaris yang baik, dan mengurangi kekacauan di tempat kerja. Resik (berkelanjutan dan ramah lingkungan) mengacu pada pengelolaan limbah yang baik dan penerapan praktik ramah lingkungan. Rawat (pemeliharaan dan perawatan) melibatkan pemeliharaan peralatan dan fasilitas yang baik untuk meningkatkan umur pakai dan kinerja perusahaan. Rajin (kedisiplinan dan tanggung jawab) melibatkan partisipasi aktif karyawan dalam menerapkan praktik 5R dalam kegiatan sehari-hari. Berdasarkan hasil analisis tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa implementasi konsep budaya 5R dapat memberikan manfaat signifikan dalam meningkatkan kinerja perusahaan dari sisi non-keuangan. Praktik 5R dapat membantu perusahaan dalam mencapai efisiensi, peningkatan produktivitas, pengurangan limbah, peningkatan kebersihan dan keamanan lingkungan kerja, serta menciptakan budaya kerja yang berkelanjutan.

Artikel oleh Satya et al (2022) berjudul "Penyuluhan Budaya 5R dan Kesehatan Keselamatan Kerja di PT. Tunggal Indotama Abadi" Tujuan dari artikel ini adalah untuk menyajikan hasil dari kegiatan penyuluhan yang dilakukan di PT. Tunggal Indotama Abadi dengan fokus pada budaya 5R dan kesehatan keselamatan kerja. Metode yang digunakan dalam artikel ini adalah kegiatan penyuluhan dan pelatihan. Kegiatan ini dilakukan di PT. Tunggal Indotama Abadi, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang industri manufaktur. Tujuan kegiatan ini adalah untuk memberikan pemahaman kepada karyawan perusahaan tentang konsep budaya 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin) dan pentingnya kesehatan keselamatan kerja. Selama kegiatan penyuluhan, metode yang digunakan meliputi ceramah, diskusi interaktif, demonstrasi, dan pembagian materi tulisan kepada peserta. Tim penyuluh juga melakukan kunjungan ke lapangan untuk memberikan contoh konkret mengenai penerapan budaya 5R dan prinsip-prinsip kesehatan keselamatan kerja. Peserta juga diberikan kesempatan untuk bertanya dan berdiskusi mengenai topik yang disampaikan. Hasil dari kegiatan penyuluhan ini menunjukkan adanya peningkatan pemahaman dan kesadaran karyawan tentang konsep budaya 5R dan pentingnya kesehatan keselamatan kerja. Karyawan menjadi lebih terampil dalam menerapkan prinsip-prinsip 5R dalam aktivitas sehari-hari di tempat kerja. Mereka juga lebih sadar akan risiko dan bahaya di tempat kerja serta mengerti tindakan-tindakan pencegahan yang harus dilakukan. Berdasarkan hasil penyuluhan, dapat disimpulkan bahwa kegiatan penyuluhan budaya 5R dan kesehatan keselamatan kerja di PT. Tunggal Indotama Abadi berhasil meningkatkan pengetahuan dan kesadaran karyawan. Hal ini berpotensi membawa dampak positif dalam peningkatan kinerja perusahaan, pengurangan risiko kecelakaan dan cedera, serta peningkatan efisiensi dan kebersihan lingkungan kerja. Sebagai kesimpulan, artikel ini menunjukkan bahwa kegiatan penyuluhan budaya 5R dan kesehatan keselamatan kerja dapat memberikan manfaat signifikan dalam meningkatkan kesadaran dan pemahaman karyawan perusahaan. Implementasi budaya 5R dan prinsip-prinsip kesehatan keselamatan kerja dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas, penurunan risiko kecelakaan, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman, sehat, dan berkelanjutan di PT. Tunggal Indotama Abadi.

Penerapan budaya 5R di Fakultas Teknologi dan Sains tidak lepas dari faktor kesadaran dosen, mahasiswa dan karyawan. Faktor lain yang perlu diperhatikan adalah ketersediaan sumber daya. Implementasi budaya 5R memerlukan alokasi sumber daya yang memadai, seperti dana, waktu, tenaga kerja, dan teknologi. Fakultas Teknologi dan Sains perlu memastikan bahwa mereka memiliki sumber daya yang cukup untuk mendukung implementasi budaya 5R. Jika sumber daya yang diperlukan terbatas, perusahaan mungkin perlu mencari solusi kreatif, seperti mencari pendanaan tambahan atau mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang ada.



Gambar 1. Spanduk 5R



Gambar 2. Banner 5R

Dari pembahasan tersebut diatas, ditentukan deskripsi variabel penelitian berguna untuk mendukung hasil analisis data. Adapun variabel budaya 5R, variabel semangat kerja dan variabel etos kerja. Pengambilan data terhadap variabel tersebut dilakukan pengambilan data melalui wawancara terhadap 30 responden secara acak dari dosen dan mahasiswa Fakultas Teknologi dan Sains terkait kesadaran terhadap 5R yang ada di lingkungan Fakultas Teknologi dan Sains. Berikut ini adalah hasil pengambilan data terhadap pertanyaan budaya 5R, semangat kerja dan etos kerja.

Tabel 1. budaya 5R

No	Pertanyaan	Penilaian		
		Tidak Setuju	Cukup Setuju	Setuju
1	Saya selalu memilah barang - barang di area/ruang kerja yang diperlukan saja	-	11	19
2	Saya selalu menata semua barang - barang yang telah dipilah dengan pola yang teratur dan tertib	-	21	9
3	Saya selalu menjaga kebersihan barang - barang dan area/ruang kerja	-	17	13
4	Saya selalu merawat barang - barang yang telah dipakai dengan baik	-	18	12
5	Saya selalu disiplin secara pribadi melalui norma kerja dan standarisasi dengan kontiyu.	-	20	10
Rata - rata			17	13

Tabel 2. Semangat Kerja

No	Pertanyaan	Penilaian		
		Tidak Setuju	Cukup Setuju	Setuju
1	Hubungan kerjasama antar dosen dan mahasiswa dalam melakukan kegiatan di kampus sangat baik.	-	22	8
2	Disiplin yang diterapkan di kampus mempengaruhi semangat kerja	-	23	7
3	Suasana dan kondisi area/ruang kerja yang baik akan membuat semangat kerja	-	20	10
4	Kerjasama yang baik akan mempengaruhi semangat kerja	-	18	12
5	Disiplin dalam pekerjaan akan berdampak positif terhadap hasil kerja	-	17	13
Rata - rata			20	13

Tabel 3. Etos Kerja

No	Pertanyaan	Penilaian		
		Tidak Setuju	Cukup Setuju	Setuju
1	Dosen dan mahasiswa mampu melaksanakan kegiatan dengan tepat waktu	-	20	10
2	Kesadaran atas kepedulian 5R akan menghasilkan kebiasaan yang baik	-	24	6
3	Sumberdaya yang digunakan sesuai anggaran yang ditetapkan	-	22	8
4	Komitmen dosen dan karyawan yang baik akan berdampak hasil yang baik pula	-	18	12
5	Dosen dan mahasiswa mampu melakukan komitmen secara tanggung jawab	-	17	13
Rata - rata			20	10

5. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil wawancara terhadap 30 responden terkait pertanyaan budaya 5R, semangat kerja dan etos kerja, dimana hampir 80% responden menyatakan setuju bahwa etos kerja itu berhubungan dengan penerapan budaya 5R dan semangat kerja. Dari kesimpulan tersebut maka saran dari penulis adalah perlu dilakukan peningkatan pada budaya 5R dan semangat kerja pada karyawan di Fakultas Teknologi dan Sains karena hal tersebut memengaruhi sekali terkait dengan etos kerja dari karyawan itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Henry, S. 2011. Pengaruh Dari Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja. Tesis. Medan. USU
- Jahja, Kristanto. (2009). Seri Budaya Unggulan 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin), 3 th ed. Jakarta: Productivity and Quality Management Consultan
- Osada, T.2000. Sikap Kerja 5S. Jakarta : Pustaka Binaman Presindo
- Tangguh, E. N. 2015. Peran Semangat Kerja sebagai Mediasi Pengaruh Budaya 5S (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Sariguna Prima Tirta Cabang Jember. Tesis. Fakultas Ekonomi Universitas Jember
- Waluyo, P. 2011. Analisis Penerapan Program K3/5r Di Pt X Dengan Pendekatan Standar Ohsas 18001 Dan Statistik Tes U Mann-Whitney Serta Pengaruhnya Pada Produktivitas Karyawan. Jurnal Standardisasi, 3(13): 192-200.
- Riduwan.(2008). Dasar-dasar Statistika. Bandung: Alfabeta.
- Santoso, S.(2002). Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik. PT Elex Media Komputindo: Jakarta