

Pengaruh Metode 5s, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Nankai Indonesia Unit Lumajang

Gallant paradise idamanto¹ Fauzan Muttaqien², M. Noor Khoirullah³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Institut Teknologi dan Bisnis Widya Gama Lumajang, Indonesia^{1,2,3}

Email: gallantparadise@gmail.com, fauzanmuttaqien@dosen.itbwigalumajang.ac.id, mohnoorkhairullah@gmail.com

INFO ARTIKEL

Volume 6
Nomor 4
Bulan Juni
Tahun 2024
Halaman 633-641

ABSTRAK

PT Nankai Indonesia berdiri sejak 1983 yaitu di Palembang dan telah mengerjakan produksi di luar negeri sejak tahap awal dengan memperhatikan perkembangan zaman dan teknologi. Kemudian PT Nankai Indonesia membangun pabrik di Tawau, Malaysia pada tahun 2001, untuk lebih meningkatkan efisiensi manajemen dan mengurangi biaya, PT Nankai Indonesia menggabungkan kedua pabrik tersebut dan membangun pabrik baru di Surabaya Jawa timur Indonesia Sebagai bagian dari upaya ini, kami membangun sebuah pabrik baru di Lumajang seluas 13,8 ha, yang mempunyai karyawan sejumlah 650 orang Dalam rangka mengumpulkan data untuk penelitian ini, 60 responden diberikan kuesioner sebagai bagian dari metodologi kuantitatif. Tidak ada batasan pada populasi responden, dan metode sampel yang digunakan adalah total *sampling* atau sensus. Dalam penelitian ini, berbagai pendekatan analisis regresi linier digunakan untuk mengevaluasi hipotesis. Berikut ini adalah hasil pengujian parsial atau hasil uji-t: 1) metode 5s berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Nankai Indonesia unit Lumajang, 2) budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Nankai Indonesia unit Lumajang, 3) motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Nankai Indonesia unit Lumajang.

Kata Kunci: Budaya Kerja, Kinerja Karyawan, Metode 5s, Motivasi Kerja.

ABSTRACT

PT Nankai Indonesia was established in 1983 in Palembang and has been working on overseas production since the early stages by taking into account the times and technology. Then PT Nankai Indonesia built a factory in Tawau, Malaysia in 2001, to further improve management efficiency and reduce costs, PT Nankai Indonesia merged the two factories and built a new factory in Surabaya, East Java, Indonesia As part of this effort, we built a new factory in Lumajang covering an area of 13.8 ha, which has 650 employees In order to collect data for this study, 60 respondents were given questionnaires as part of the quantitative methodology. There was no restriction on the respondent population, and the sample method used was total sampling or census. In this study, various linear regression analysis

approaches were used to evaluate the hypotheses. The following are partial test results or t-test results: 1) the 5s method has a significant effect on employee performance at PT Nankai Indonesia Lumajang unit, 2) work culture has a significant effect on employee performance at PT Nankai Indonesia Lumajang unit. 3) work motivation has no significant effect on employee performance at PT Nankai Indonesia Lumajang unit. affected by purchasing interest.

Keywords: 5s method, employee performance, work culture, work motivation.

PENDAHULUAN

Semakin ketatnya persaingan di bidang industry bahwa sebuah perusahaan harus mampu bertahan dan bersaing. Meningkatkan produktivitas kerja adalah salah satu strategi yang dapat digunakan organisasi untuk tetap bertahan di pasar yang kompetitif. Setiap bisnis menggunakan peraturan untuk memastikan bahwa semua operasi dilakukan dengan tepat dan dalam parameter yang diperlukan untuk memenuhi tujuannya, melindungi lingkungan dari polusi, dan menghindari kecelakaan di tempat kerja. Peraturan memungkinkan adanya variasi di seluruh perusahaan karena merupakan cerminan dari cita-cita perusahaan. Organisasi memiliki rencana yang unik untuk memastikan bahwa setiap karyawan mematuhi peraturan.

Perusahaan swasta Jepang, PT Nankai Indonesia Unit Lumajang, bergerak di bidang manufaktur dan memahami bahwa metode dapat memberikan keunggulan kompetitif yang dapat meningkatkan kinerja bisnis. Di antaranya, PT Nankai Indonesia Unit Lumajang mengakui nilai dari metode untuk semua anggota staf serta para pemimpin dan tingkat manajemen. Tujuan PT Nankai Indonesia Unit Lumajang adalah untuk meningkatkan kinerja pekerja dan menerapkan praktik kerja yang nyaman, aman, dan tertib.

Komitmen untuk menerapkan teknik *Seiri* (ringkas), *Seiton* (rapi), *Seiso* (resik), *Seiketsu* (rawat), dan *Shitsuke* (rajin) dikenal dengan istilah 5S. *Seiri* (Ringkas) Secara ringkas, manajemen meningkatkan lingkungan kerja dengan menentukan peralatan mana yang diperlukan di area kerja dan mana yang tidak. *Seiton* (Rapi) *Seiton* berarti mengatur segala sesuatunya sehingga karyawan dapat dengan cepat menemukan alat ketika mereka perlu menggunakannya. *Seiso* (Rapi) Hal ini menunjukkan bahwa kualitas mesin dijunjung tinggi oleh pihak manajemen. Mesin akan memiliki umur yang lebih panjang karena akan langsung dibersihkan setelah digunakan. *Seiketsu* (Rawat): Ide ini merupakan perluasan dari *seiso*, di mana kebersihan pribadi karyawan ditingkatkan secara teratur. *Shitsuke* (Rawat) Melalui norma-norma kerja dan standarisasi, teknik *Shitsuke* menekankan pada kinerja karyawan untuk menumbuhkan disiplin internal dan membiasakan karyawan untuk menerapkan 5S (Purohit & Shantha, 2015).

Budaya suatu Kumpulan atau kelompok masyarakat atau organisasi membentuk nilai-nilai anggotanya, lalu tercermin dalam sikap, perilaku, keyakinan, cita-cita, pendapat, dan tindakan mereka yang diekspresikan sebagai “kerja” atau “budaya kerja” Khairul Umam (2010:151). Falsafah inilah yang dikenal dengan istilah budaya kerja. Meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja merupakan komponen penting lainnya dalam meningkatkan produktivitas. Menurut Hasibuan (2007:141), motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan seperti melakukan cara meningkatkan pengetahuan karyawan tentang tujuan perusahaan dan peran serta mereka dalam mencapai tujuan tersebut. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai “Suatu hasil kerja yang dicapai selama periode waktu tertentu” oleh Siagian, seperti yang dilaporkan dalam Fachrezi Hakim dan Hazmanan Khair (2020:109). Kinerja karyawan adalah “hasil kerja yang dapat dicapai oleh

seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika,” menurut Sedarmayanti dalam Burhanudin, dkk. (2019:192). Khairul Umam (2010:151) telah menunjukkan bahwa pendekatan 5S, budaya kerja, dan motivasi kerja ini memiliki pengaruh yang baik dan signifikan terhadap kinerja karyawan, berdasarkan penelitian Purohit & Shantha (2015) yang berjudul Employee Performance: Dampak Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompetensi. Bahwa Kinerja Karyawan Tidak Dipengaruhi Secara Signifikan Oleh Motivasi Kerja.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah, peneliti menggunakan metode kuantitatif dalam penelitian ini. “Penelitian kuantitatif memiliki tujuan untuk menguji atau memverifikasi teori, meletakkan teori secara deduktif sebagai dasar untuk menentukan dan memecahkan masalah penelitian,” menurut Creswell (2014). Tujuan dari penelitian kuantitatif adalah untuk mengevaluasi keakuratan data dalam mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah penelitian (60 responden). Dasar pengambilan sampel total digunakan untuk proses pengambilan sampel. Secara umum, ada dua jenis teknik pengambilan sampel: probability sampling dan nonprobability sampling. Sampel demografis dan sampel jenuh yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Nankai Indonesia Unit Lumajang. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda dan uji hipotesis untuk mengevaluasi dampak dari variabel independen (teknik 5s, budaya kerja, dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Untuk mengevaluasi seberapa akurat analisis yang dilakukan, digunakan koefisien determinasi (R^2). Biasanya, angka ini dinyatakan dalam bentuk persentase (%) untuk menunjukkan seberapa akurat hasil temuan.

RESULTS AND DISCUSSION

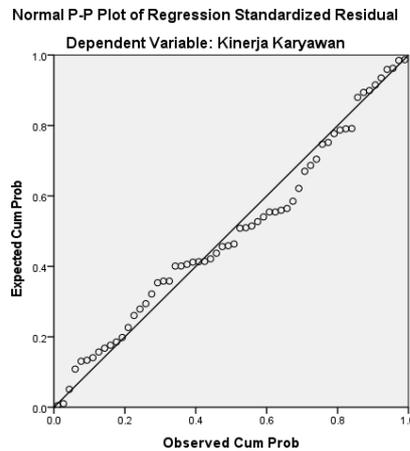
Hasil Uji Instrumen Hasil Pengujian Validitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa setiap pernyataan dalam penelitian ini memiliki koefisien korelasi yang tinggi. Variabel metode 5s terdiri dari lima pernyataan, budaya kerja terdiri dari empat pernyataan, motivasi kerja terdiri dari empat pernyataan, dan kinerja karyawan terdiri dari lima pernyataan. Nilai koefisien korelasi (r hitung) yang dihitung melebihi nilai korelasi yang ditentukan dalam tabel. Oleh karena itu, semua pernyataan dalam variabel minat beli dianggap valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel metode 5s, budaya kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Hasil Pengujian Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menyatakan bahwa semua variabel dalam penelitian ini adalah sangat reliabel. Variabel kualitas produk (X1) memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,843, variabel budaya kerja (X2) memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,860, dan variabel motivasi kerja (X3) memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,870. Sementara itu, variabel kinerja karyawan (Y) memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,824. Dengan demikian, hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengevaluasi variabel metode 5s, budaya kerja, dan motivasi kerja bersifat sangat reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik Hasil Pengujian Normalitas Data



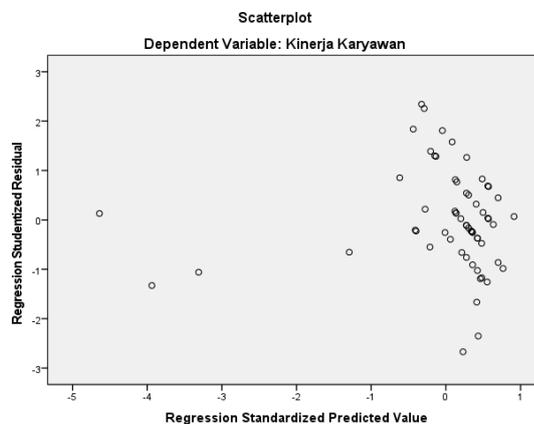
Gambar 1. Diagram Uji Normalitas dengan Normal Probability Plot
Sumber: SPSS Version 27

Berdasarkan gambar 1.1 Seperti yang dapat dilihat dari grafik di atas, ini menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, yang berarti data menyebar di sepanjang garis diagonal dan ke arah yang sama. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa karena model regresi dalam penelitian ini memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal, maka model regresi ini memenuhi kriteria sebagai model regresi yang layak.

Hasil Pengujian Multikolinieritas

Dari hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai tolerance untuk variabel metode 5s, budaya kerja, dan motivasi kerja, masing-masing sebesar 0.404, 0.516, dan 0.469. Masing-masing nilai tolerance tersebut melebihi 0,10. Variabel metode 5s memiliki Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 0,404, variabel budaya kerja memiliki VIF sebesar 0,516, dan variabel motivasi kerja memiliki VIF sebesar 0,469. Masing-masing nilai VIF tersebut kurang dari 10. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa masalah multikolinieritas tidak ada dalam model regresi ini.

Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Gambar 2. Diagram Uji Heteroskedastisitas
Sumber: SPSS Version 27

Gambar 2 Residual model memenuhi kriteria uji heteroskedastisitas atau bebas dari gejala heteroskedastisitas, sesuai dengan temuan uji heteroskedastisitas, yang menunjukkan bahwa lokasi residual menyebar tanpa membentuk pola tertentu.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi dapat disusun ke dalam persamaan regresi berganda sebagai berikut: $Y = 2,978 + 0,578X_1 + 0,199X_2 - 0,175X_3 + e$

Keterangan:

- 2,978 = constanta
- 0,578 = Metode 5s
- 0,199 = Budaya Kerja
- 0,175 = Motivasi Kerja
- e = error

Sehubungan dengan hasil persamaan regresi linier berganda yang disebutkan sebelumnya, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 2,978 berarti bahwa jika nilai Metode 5s (X1), budaya kerja, dan motivasi sama dengan 0, maka nilai kepuasan kerja juga akan sama dengan 2,978.
- 2) Koefisien sebuah variabel Metode 5s (X1) sebesar 0,578 menunjukkan hubungan yang positif dan searah. Hal ini berarti bahwa untuk setiap kenaikan 1% Method 5s, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,578%, dan begitu sebaliknya untuk setiap penurunan 1% variabel Metode 5s, maka Kinerja Karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,578%. Mengingat koefisien variabel X1 memiliki nilai konstanta.
- 3) Koefisien variabel Budaya kerja (X2) sebesar 0,199 (positif menunjukkan hubungan searah) yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% budaya kerja akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,199% dan sebaliknya setiap penurunan 1% variabel Budaya Kerja maka akan menurunkan Kinerja karyawan sebesar 0,199%. Dengan asumsi sebuah nilai koefisien variabel X2 konstan.
- 4) Koefisien variabel Motivasi kerja (X3) sebesar 0,175 (positif menampilkan hubungan searah) yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% budaya kerja akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,175% dan sebaliknya bahwa setiap penurunan 1% variabel motivasi kerja maka akan menurunkan Kinerja karyawan sebesar 0,175%. Dengan asumsi nilai koefisien variabel X3 konstan

Hasil Uji t (Parsial)

Tabel 1. Hasil Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

NO	Variabel	t _{hitung}	Sign	Alpha (α)	Keterangan
1	Metode 5s	5,883	<0,001	0,05	Signifikan
2	Budaya kerja	2,019	0,048	0,05	Signifikan
3	Motivasi kerja	1,834	0,072	0,05	Tidak Signifikan

Sumber: Olah Data 2024 dengan SPSS Version 23

Berdasarkan tabel 1 ditemukan hasil Uji t (Parsial) sebagai berikut:

- a) Dampak Metode 5s terhadap Kinerja karyawan
 Pada batas signifikansi 0,002, temuan uji-t untuk variabel metode 5s menghasilkan nilai t_{cal} sebesar 5,883. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% atau 0,05, t_{tabel} sebesar $\pm 2,002$ dihasilkan. Oleh karena itu, H₁ ditolak dengan tingkat signifikansi 0,005 yang lebih kecil dari batas signifikansi 5% atau 0,05, berdasarkan hasil perhitungan $5,883 > t_{tabel} \pm 2,002$. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa pengaruhnya cukup besar. Pendekatan 5s terhadap Kinerja Karyawan di Unit Lumajang PT Nankai Indonesia.
- b) Dampak Budaya Kerja terhadap Kinerja karyawan
 Dengan batas signifikansi sebesar 0,002, temuan uji t variabel budaya kerja menghasilkan nilai

thitung sebesar 2,019. Nilai t tabel adalah $\pm 2,002$ dengan ambang batas signifikansi 5% atau 0,05. Dengan demikian, thitung 2,019 > ttabel $\pm 2,002$ menunjukkan bahwa H2 ditolak pada tingkat signifikansi 0,005 yang lebih kecil dari kriteria signifikansi 5% atau 0,05. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa pengaruhnya adalah substansial. Pendekatan 5s terhadap Kinerja Karyawan di Unit Lumajang PT Nankai Indonesia

c) Dampak Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan

Pada tingkat signifikansi 0,002, temuan uji-t untuk variabel motivasi kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 1,834. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% atau 0,05, dihasilkan t tabel sebesar $\pm 2,002$. Hasilnya, thitung 2,019 < ttabel $\pm 2,002$, yang menunjukkan bahwa H3 disetujui pada tingkat signifikansi 0,001, di atas ambang batas 5% atau 0,05. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa tidak ada banyak dampak. Pendekatan 5s terhadap Kinerja Karyawan di Unit Lumajang PT Nankai Indonesia.

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Menghasilkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,762, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh Metode 5s, budaya kerja, dan motivasi kerja sebesar 35,7%, dan sisanya sebesar 64,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak tercakup dalam penelitian ini, seperti upah, intensif, disiplin kerja, dan lain sebagainya.

Pembahasan

Pengaruh Metode 5s Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Nankai Indonesia Unit Lumajang.

Metode 5s yang terdapat pada perusahaan PT Berdampak pada kinerja karyawan, karena dapat menurunkan produktivitas dan kinerja karyawan. Metode 5s ini bisa dikatakan sebagai metode yang dapat diterapkan sebagai aturan untuk wajib ditaati bagi karyawan PT Nankai Indonesia Unit lumajang . Metode 5s berpengaruh terhadap hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan. Karyawan yang menerapkan metode 5s dalam melaksanakan tugasnya tentu akan mampu mencapai target kerja yang diterapkan sehingga hasil kerjanya pun akan lebih efektif dalam kemajuan perusahaan. Berdasarkan penelitian diatas bahwa metode 5s berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka dapat ditingkatkan melalui lebih memperhatikan karyawan yang telah melakukan pendataan jumlah dan nama-nama alat/barang yang ada di area kerja, melakukan penataan barang yang berguna agar mudah dicari dan aman, serta diberi indikasi yang jelas, melakukan membersihkan area kerja dan benda asing yang tidak diperlukan di area kerja secara teratur, memelihara tempat kerja agar tetap bersih dan rapi, serta memastikan bahwa setiap alat dan bahan berada di tempat yang sesuai, Saya secara disiplin menerapkan 5S di area kerja , serta memastikan bahwa setiap karyawan mengikuti prosedur yang telah ditetapkan.

Metode 5s yang baik cenderung meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Karyawan yang menerapkan metode 5s rentan cenderung mengatur waktu mereka dengan baik, memprioritaskan tugas tugas yang penting, dan menghindari pemborosan waktu. Secara umum para karyawan yang mempertahankan Tingkat metode yang tinggi akan lebih konsisten dalam melakukan pekerjaannya. Mereka akan menghadirkan diri dengan tepat waktu menyelesaikan pekerjaannya dan baik. Karyawan yang menunjukkan Tingkat metode 5s yang tinggi cenderung juga menunjukkan Tingkat profesionalisme yang lebih tinggi. Penelitian ini didukung dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Tomi Alfa (2024). Yang berjudul Pengaruh Penerapan Budaya 5S Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Divisi Wire Harness PT.OSI Electronics Batam . Bahwa metode 5s berpengaruh signifikan positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Nankai Indonesia Unit Lumajang.

Peneliti menemukan bahwa Budaya kerja memiliki dampak yang menguntungkan atau positif terhadap kinerja karyawan dari hasil analisis mereka atas data. Artinya pemberian Budaya Kerja kepada karyawan memiliki dampak yang cukup kuat secara statistik, dan dampak tersebut cenderung meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan meningkat dengan lingkungan kerja yang

lebih positif, atau sebaliknya., semakin besar budaya kerja yang diberikan kepada karyawan maka kinerja karyawan semakin meningkat. Budaya Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dikarenakan apabila semakin besar Budaya Kerja yang diberikan kepada karyawan maka pekerjaan bisa tertata. Penelitian ini didukung dengan penelitian yang telah dilakukan oleh .Lidwina Mulinbota Moron (2023). yang berjudul Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Ikamala. Bahwa metode 5s berpengaruh signifikan positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Nankai Indonesia Unit Lumajang.

Peneliti sampai pada kesimpulan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan berdasarkan studi data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Nankai Indonesia Unit Lumajang. Tabel 4.13 memberikan bukti akan hal ini. Motivasi kerja tidak penting di luar itu. Hasil analisis deskriptif dengan skor rata-rata terendah menunjukkan bahwa beberapa pekerja tidak memiliki keyakinan diri untuk bertanggung jawab atas pekerjaan mereka dan tidak mengantisipasi bahwa rekan kerja mereka akan berbagi preferensi atau ide karena mereka menganggap diri mereka sebagai pekerja biasa. Hal ini menyiratkan bahwa kinerja pekerja akan menurun jika mereka merasa kurang termotivasi dalam pekerjaan mereka. Namun, jika pekerja memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, kinerja mereka akan meningkat. Penelitian Rahmat Hidayat (2021), Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, memberikan dukungan terhadap penelitian ini. Bahwa Kinerja Karyawan Tidak Dipengaruhi Secara Signifikan oleh Motivasi Kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan diskusi perihal kinerja Karyawan di PT Nankai Indonesia unit Lumajang melalui Metode 5s, budaya kerja dan Motivasi kerja, maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Metode 5s berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Nankai Indonesia Unit Lumajang, Variabel Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Nankai Indonesia Unit Lumajang, Variabel Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Nankai Indonesia Unit Lumajang.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62.http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PENELITIAN_IPTEKS/article/view/2109/1736
- Adyansyah, Fauzi, A., Putri, I., Fauziah, N. A., Klarissa, S., & Damayanti, V. B. (2023). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(4), 498–505.
- Al Hasan, H. S., Akbar, M. A., & Surachman, A. E. (2019). Analisis Penerapan Program GMP dan 5P Terhadap Kinerja Karyawan di PT Kalbe Morinaga Indonesia. *Mbia*, 17(2), 11–22.
- Alapján-, V. (2016). 濟無PENGARUH METODE 5S TERHADAP EFEKTIVITAS PRODUKSI(Penelitian. 1–23.
- Alfa, T., Pancasila, I., & Sakarina, S. (2024). Pengaruh Penerapan Budaya 5S Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Divisi *Forbiswira Forum Bisnis* ..., 13(2), 603–619. <https://jurnal.mdp.ac.id/index.php/forbiswira/article/view/7796%0Ahttps://jurnal.mdp.ac.id/index.php/forbiswira/article/download/7796/1778>
- Budaya, P., Unggulan, K., & Di, D. A. N. S. (2015). PENERAPAN BUDAYA KERJA UNGGULAN 5S (SEIRI, SEITON, SEISO, SEIKETSU, DAN SHITSUKE) DI

- INDONESIA. Chandra *INDONESIA Abstrak Pendahuluan*. 1(1), 27–45.
- Devani, V. (2016). Analisis Penerapan Konsep 5S di Bagian Proses Maintenance PT. Traktor Nusantara. *Jurnal Teknik Industri: Jurnal Hasil Penelitian Dan Karya Ilmiah Dalam Bidang Teknik Industri*, 2(2), 113.
- Harwan Ahyadi, Rudi Saputra, & Eliya Noviani Putri. (2023). Analisis Penerapan Metode Kaizen 5S Terhadap Kinerja Karyawan Pada Laboratorium Jasa Pengujian Kimia. *Presisi*, 25(1), 10–17.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12.
- Herman, & 2018. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama*.
- Hidayah, R., Sazali, H., & Sumanti, S. T. (2023). Manajemen Humas Dan Informasi Dalam Mengelola Berita Website Universitas Islam Negeri Sumatera Utara (Www.Uinsu.Ac.Id) Sebagai Media Informasi Universitas. *Sibatik Journal | Volume*, 2(7), 2027–2034.
- Jahroni, J., & Darmawan, D. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Terapan Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 95–106.
- Janna, N. M., & Herianto. (2021). Artikel Statistik yang Benar. *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)*, 18210047, 1–12.
- Kinerja, T., Di, K., Pelindo, P. T., Kepelabuhan, M., & Barunawati, S. (2024). *Pengaruh Budaya 5R Dan Lingkungan Kerja*. 01(01), 1–14.
- Komang, N., Widiastini, M., Wijaya, P. Y., & Mahayasa, I. G. A. (2023). TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT . Gapura Angkasa Cabang Denpasar). *Journal of Applied Management Studies*, 4(2), 147–158.
- Kurniawati, putri. (2017). Pengaruh Implementasi Konsep Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan Pt Adaro Indonesia Di Divisi External Relations Aliza *Universitas Nusantara PGRI Kediri*, 01, 1–7.
- Luther, G. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Larasati, S., & Gilang, A. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 5(3), 200.
- Lidwina Mulinbota Moron, Henrikus Herdi, & Yoseph Darius Purnama Rangga. (2023). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Ikamala. *Jurnal Kompetitif*, 12(1), 1–14.
- Listiani, T. (2010). Penerapan Konsep “5S” dalam Upaya Menciptakan Lingkungan Kerja yang Ergonomis di STIA LAN Bandung. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 7(3), 05.
- Lindawati, M. D., & Azwir, H. H. (2021). Peningkatan Efisiensi Tempat Penyimpanan Dokumen dengan Menggunakan Metode 5S dan Siklus PDCA di Industri Farmasi. *Jurnal INTECH Teknik Industri Universitas Serang Raya*, 7(2), 103–114.
- Paramita, R. W. D., Rizal, N., & Sulistyani, R. B. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Edisi 3*. xii, 170.
- Pranomo, K., & Putih, M. (2023). Pengaruh Motivasi, Budaya Kerja 5s, Dan Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Kusno. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 276–285.
- Purwana, K., & Munawar, H. (2023). *Pengaruh Budaya Kerja Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi Kasus Di Pt Suri Tani Pemuka , Japfa*. 11(1), 110–116.
- Reza, M., & Azwir, H. H. (2019). Penerapan 5S (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke) Pada Area Kerja Sebagai Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja (Studi Kasus Di CV Widjaya Presisi). *JIE Scientific Journal on Research and Application of Industrial System*, 4(2), 72–81.
- Rifqi Nuril Huda Management, A., & Rifqi Nuril Huda, A. (2022). Pengaruh Metode 5S (Seiri Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 1(3), 365–375.

- Rinandiyana, L. R., & Sumaryana, Y. (2015). PENGARUH KONSEP 5S TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 1(1), 22–28.
- Rozalia, N. A., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 26(2), 1–8.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta. Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D dan Penelitian Pendidikan)*. Alfabeta Bandung.
- Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Alfabeta.
- Supriyanto, A., Atma, S., & Surakarta, B. (2014). Pengaruh Sikap Kerja 5S (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke) Terhadap Produktivitas. *Riset Manajemen Dan Akuntansi STIE Atma Bhakti*, 5(9), 23–31.
- Sutrisno. (2019). *Faktor Mempengaruhi Motivasi*. 117.
- Suwarno, S., Aprianto, R., & Suberthi, M. (2020). Pengaruh Total Quality Management (TQM) dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 165.
- Yanti, S. N. (2019). Penerapan Budaya Kerja 5R/5S Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv. Cahaya Mandiri. *Matrik*, 19(2), 31.
- Yulfani Akhmad Rizky, Khuzaini, S. S. (2019). Pengaruh Cluttering, Lingkungan Kerja, dan Penerapan Konsep 5S Terhadap Kinerja Karyawan. *Program Studi Magister Manajemen, Universitas Islam Kalimantan Muhammad*, 1(2), 158–169.
- Yulianti, E. (2015). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel Di Tenggarong Kutai. *EJournal Administrasi Bisnis*, 3(4), 900–910.
- Yudhanto, A. D., & Purwanto, P. (2020). Analisa Pengaruh Penerapan Budaya 5S Terhadap Produktivitas Karyawan Di Pt Samsung Electronics Indonesia, Bekasi. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 4(2), 205.