

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

II.1 5R

II.1.1 Pengertian 5R

5R adalah sebuah program yang dapat diterapkan di sebuah perusahaan manufaktur untuk menciptakan tempat kerja yang terlindungi, aman dan juga nyaman bagi pekerja. 5R merupakan gabungan dari prinsip Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, dan Rajin. 5R merupakan dapat menjadi sebuah strategi untuk melatih para pekerja dalam membiasakan diri untuk menjaga kebersihan, kerapian di lingkungan kerja, 5R terdiri dari Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, dan Rajin. Konsep 5R ini merupakan hasil adaptasi dari konsep 5S yang dibuat dan diterapkan di negara Jepang dengan prinsip dalam bahasa jepang yaitu Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, dan Shitsuke (Arinawati, 2021). Sebuah tempat bagi pekerja untuk beraktivitas menjadi aman dan nyaman merupakan sebuah hasil yang dapat tercipta dari menerapkan ke-5 prinsip R dari konsep 5R yaitu Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, dan Rajin (Noor, 2021)

II.1.2 Konsep 5R

5R memiliki prinsip “a place for everything and everything in it's place” dimana pekerja di lingkungan tempat kerja di biasakan untuk melakukan setiap pekerjaan dengan standar yang baik agar dapat merubah dan membentuk perilaku kebersihan, dan kedisiplinan yang baik di tempat kerja. Dalam menerapkan 5R pekerja juga dapat meningkatkan kualitas pola hidup mereka, lingkungan sosial, dan lingkungan tempat kerja mereka (Palupi, 2019).

II.1.3 Prinsip 5R

5R memiliki 5 Prinsip untuk bisa diterapkan di tempat kerja, 5 Prinsip tersebut adalah Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, dan Rajin. :

a. Ringkas (Seiri/Sort)

Prinsip pertama dari 5R ini dapat dilaksanakan dengan cara memilah

berbagai material, peralatan, dan fasilitas yang penting dalam proses produksi dan menjauhkan atau mengurangi keberadaan dari material, peralatan dan fasilitas yang tidak digunakan di tempat kerja. Pekerja diharapkan bisa membedakan material dan peralatan apa saja yang perlu disimpan dan digunakan agar dapat diakses dengan mudah dan cepat guna meningkatkan produktivitas perusahaan (Arinawati, 2021). Terdapat banyak keuntungan yang bisa diambil dari penerapan prinsip 5R Ringkas yaitu :

1) Kuantitatif :

- a) Penghematan pemakaian ruangan
- b) Meningkatkan kecepatan mencari alat-alat maupun material yang dibutuhkan.

2) Kualitatif :

- a) Menciptakan tempat kerja yang aman dan nyaman
- b) Mengurangi kerusakan yang dapat terjadi pada tempat kerja, alat-alat dan material lainnya (Palupi, 2019).

Gambar di bawah ini merupakan contoh penerapan prinsip 5R Ringkas yaitu dengan menciptakan dan menggunakan label untuk barang-barang atau dokumen yang memiliki tingkat kepentingan.



Sumber : Bakaru, 2019

Gambar 1 Labelisasi

b. Rapi (Seiton/Set in Order)

Prinsip kedua dari 5R ini dapat dilakukan dengan cara menata berbagai material, peralatan dan fasilitas tempat kerja guna mengurangi durasi pencarian hal tersebut pada saat bekerja. Setiap pekerja diharapkan dapat menaruh kembali material dan peralatan setelah aktivitas produksi ke tempatnya masing-masing (Palupi, 2019). Terdapat banyak keuntungan dalam melaksanakan prinsip Rapi yaitu :

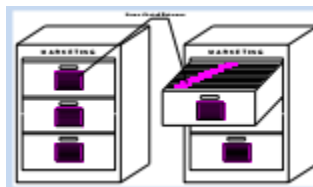
- 1) Mudah mencari material.
- 2) Meningkatnya efisiensi pekerjaan.
- 3) Tempat persediaan yang teratur dan terkontrol.
- 4) Mengurangi penggunaan waktu yang sia-sia (Thapa, Gupta dan Qureshi, 2020).

Berikut merupakan gambar dari penerapan prinsip rapi di tempat kerja, yaitu menata alat-alat kerja, dan melabelisasi rak-rak penyimpanan dengan rapi (Bakaru, 2019).



Sumber : Bakaru, 2019

Gambar 2 Alat-Alat Kerja



Sumber : Bakaru, 2019

Gambar 3 Labelisasi Rak Penyimpanan

c. Resik (Seiso/Shine)

Prinsip ketiga dari 5R ini dapat dilakukan dengan cara menjaga kebersihan tempat pekerja beraktivitas, material, peralatan, dan mesin yang digunakan perlu dibersihkan agar terhindar dari debu dan kotoran lainnya. Setiap pekerja, visitor maupun manajer perusahaan perlu menerapkan kebersihan di tempat kerja agar bisa menciptakan budaya kebersihan yang baik.

Prinsip Resik memiliki banyak keuntungan jika diterapkan dengan baik dan maksimal, berikut merupakan keuntungan dari melaksanakan prinsip Resik :

- 1) Kualitas kerja dan produk yang tinggi.
- 2) Tempat kerja menjadi lebih nyaman dan aman.
- 3) Visual yang lebih luas.
- 4) Mengurangi lama waktu yang dibutuhkan untuk mencari barang.
- 5) Perawatan tempat kerja menjadi mudah dan murah.
- 6) Tempat kerja yang memiliki energi positif (Fairooze dkk., 2015).

Terdapat juga salah satu contoh langkah dalam melaksanakan prinsip ini, antara lain sebagai berikut (Bakaru, 2019).



Sumber : Bakaru, 2019

Gambar 4 Alat-alat kebersihan

Gambar di atas merupakan contoh penerapan prinsip 5R Resik yaitu tersediannya sebuah fasilitas berupa alat-alat kebersihan yang dapat mendukung perilaku bersih-bersih di area tempat kerja (Bakaru, 2019).

d. Rawat (Seiketsu/Standardized)

Prinsip keempat dari 5R ini dapat diterapkan dengan cara mempertahankan melaksanakan ketiga prinsip sebelumnya yaitu Ringkas, Rapi, dan Resi di tempat kerja agar tetap bersih, tertata, dan rapih. Prinsip ini membutuhkan kerjasama setiap pekerja dalam menciptakan budaya 5R yang baik di tempat kerja dilanjut dengan membentuk standar 5R yang baik di tempat kerja agar dapat dipatuhi setiap pekerja dan orang yang bersangkutan (Palupi, 2019).

e. Rajin (Shitsuke/Sustain)

Prinsip terakhir dari 5R ini dapat diterapkan dengan cara membiasakan para pekerja agar tetap melaksanakan keempat prinsip 5R yaitu Ringkas, Rapi, Resik, dan Rawat di tempat kerja agar tetap bersih, tertata, dan rapi. Kebiasaan para pekerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.(Arinawati, 2021).

II.1.4 Manfaat 5R

Perusahaan yang menerapkan 5R di tempat kerja bisa mendapatkan banyak keuntungan yang sangat bermanfaat, dari hasil penelitian Nelfiyanti (2018) dalam jurnal menyatakan bahwa 5R dapat meningkatkan efektivitas dalam mengurangi bahaya di area kerja dan membantu pekerja melakukan pekerjaannya dengan lebih aman (Noor, 2021). Selain itu terdapat juga manfaat-manfaat dari penerapan 5R seperti sebagai berikut :

- a. Berkurangnya tingkat kejadian kecelakaan.
- b. Berkurangnya tingkat kejadian terpeleset.
- c. Berkurangnya tingkat kejadian cedera.
- d. Membentuk tenaga kerja yang sehat dan produktif.
- e. Meningkatkan semangat para pekerja dan produktivitas pekerja.
- f. Berkurangnya waktu yang terbuang untuk mencari alat-alat, material, dan sparepart.
- g. Menjamin kelancaran proses pekerjaan yang saling berhubungan.
- h. Memungkinkan meningkatkan efisiensi pemakaian ruangan
- i. Mengurangi pengeluaran tenaga dan waktu pekerja (Noor, 2021).

II.1.5 Sasaran 5R

Terdapat 4 bidang sasaran pokok industri dapat dipenuhi melalui penerapan 5R di tempat kerja. 4 bidang sasaran tersebut meliputi:

a. Efisiensi Kerja

Efisiensi kerja merupakan sasaran 5R yang mengarah kepada bagian kegiatan produksi yang perlu dimaksimalkan sebaik mungkin guna meningkatkan hasil produksi, setiap pekerja yang bekerja dengan efektif dapat menghindari pemborosan sumber daya material yang terbuang atau rusak karena tidak tertata rapi dan tidak terawat. Selain efektif dalam menggunakan sumber daya material pekerja juga perlu efektif dalam hal waktu untuk mengejar target produksi yang baik. Setiap perusahaan memiliki target volume produksi yang tinggi dimana waktu sangat dibutuhkan untuk membentuk setiap barang dengan kualitas yang baik.

b. Produktivitas Kerja

5R memiliki sasaran yang perlu dicapai berupa produktivitas yang baik dalam bekerja guna meningkatkan hasil yang lebih maksimal dan berkualitas. Dengan adanya 5R tempat kerja menjadi lebih nyaman dan aman sehingga pekerja diharapkan dapat menjadi lebih produktif dalam bekerja untuk mencapai hasil yang maksimal, dengan adanya 5R para peneliti menyatakan bahwa performa organisasi sebuah perusahaan dapat meningkat drastis hingga dua kali lipat lebih produktif dibanding perusahaan yang tidak menerapkan 5R (Ghodрати dan Zulkifli, 2013).

c. Mutu Kerja

Sasaran 5R berupa mutu kerja merupakan kesesuaian hasil produksi para pekerja dengan sumber daya yang ada. Hasil produksi yang kurang maksimal dapat menjadi sebuah masalah yang mengakibatkan pemborosan material, waktu dan tenaga kegiatan perbaikan kembali perlu dilakukan guna memperbaiki kekurangan. Menjaga mutu kerja secara tidak langsung dapat mengurangi pemborosan material, waktu, dan tenaga sehingga dapat meningkatkan keuntungan dalam kegiatan produksi.

d. Keselamatan Kerja

5R yang kurang baik dapat menimbulkan bahaya berupa kecelakaan kerja terpotong, tersobek, tertimpa barang, dan meningkatkan risiko terjadinya kebakaran yang dapat merugikan pekerja dan perusahaan, sedangkan 5R yang terlaksana dengan baik dapat mengurangi risiko terjadinya kecelakaan kerja di tempat kerja dengan cara menciptakan lingkungan yang aman dan nyaman melalui 3 prinsip 5R yaitu bersih, tertata dan juga rapi (Osada, 2014).

II.1.6 Tahap-tahap penerapan 5R

Terdapat tahap-tahap dalam penerapan setiap prinsip 5R mulai dari Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, dan Rajin. Berikut merupakan tahap-tahap penerapan 5R dari setiap prinsip diatas :

a. Tahap penerapan Ringkas :

- 1) Memisahkan berbagai material yang tidak digunakan.
- 2) Memisahkan berbagai material yang penting untuk produksi dengan memberikan kategori seperti B3 dan lain lain.
- 3) Menetapkan area tempat penyimpanan sementara (TPS) di setiap bagian penanggung jawab.
- 4) Melaksanakan inventaris untuk setiap material yang disimpan dan digunakan di area kerja masing masing.
- 5) Menyimpan setiap material yang sering digunakan ke tempatnya masing-masing

b. Tahap penerapan Rapi :

- 1) Memajang poster, spanduk, dan lembar informasi 5S/5R lainnya di papan sekitar area kerja.
- 2) Menyediakan dan menentukan tempat untuk menyimpan material dan peralatan.
- 3) Menetapkan lokasi penyimpanan alat-alat dan material yang telah diperkirakan jarak pengambilannya.
- 4) Melabelisasi tempat-tempat penyimpanan seperti box material.
- 5) Membuat daftar isi penyimpanan setiap barang.

- c. Tahap penerapan Resik :
 - 1) Membentuk standar dan jadwal kegiatan bersih-bersih di area tempat kerja.
 - 2) Memberikan tempat untuk menyimpan alat-alat dan sarana kebersihan yang diperlukan.
 - 3) Menetapkan dan membagi area tanggung jawab kebersihan.
 - 4) Menetapkan tempat untuk menyimpan peralatan dan sarana untuk bersih-bersih.
 - 5) Mengeliminasi sumber area kerja yang kurang bersih.
- d. Tahap penerapan Rawat :
 - 1) Melakukan perawatan dari ke 3 prinsip 5R (Rapi, Resik, dan Ringkas).
 - 2) Menetapkan standarisasi Ringkas.
 - 3) Menetapkan standarisasi Rapi.
 - 4) Menetapkan standarisasi Resik.
 - 5) Menjaga kondisi tetap optimal.
- e. Tahap penerapan Rajin :
 - 1) Mematuhi disiplin dalam memakai atribut kerja, APD, dan alat-alat K3 dengan disiplin dan tepat pada waktunya.
 - 2) Melakukan pengecekan dan audit penerapan 5R di lingkungan area kerja.
 - 3) Memberikan saran-saran perbaikan dan melaksanakan perbaikan jika terdapat permasalahan.
 - 4) Memberikan apresiasi kepada pekerja yang menerapkan 5R dengan baik.
 - 5) Menjaga lingkungan kerja tetap optimal dan sesuai standar 5R (Bakaru, 2019).

II.1.7 Standar penerapan 5R

Standar penerapan 5R yang digunakan di tempat kerja PT. X adalah prosedur 5R PO PM Q11 yang dibentuk oleh ISO dengan cara menyesuaikan kegiatan 5R yang dapat dilaksanakan ditempat kerja proyek otomotif motor listrik

PT. X agar bisa meningkatkan produktivitas kerja dan menjaga *housekeeping* yang baik.

II.1.8 Hambatan penerapan 5R

Dalam menerapkan program 5R di sebuah perusahaan terdapat beberapa hambatan yang membuat penerapan 5R kurang maksimal, berikut merupakan hambatan-hambatan penerapan 5R :

- a. Persepsi
 - 1) 5R dipandang hanya sebagai tanggung jawab bawahan.
 - 2) Asumsi bahwa lingkungan kotor tidak dapat dihindari pada saat melakukan produksi.
 - 3) Program 5R tidak dapat meningkatkan hasil.
 - 4) Menganggap sepele 5R sehingga tidak perlu dilakukan.
- b. Kebiasaan
 - 1) Memiliki perilaku kurang inisiatif dan kurang peduli.
 - 2) Tidak memberikan waktu untuk melakukan prinsip 5R.
- c. Hubungan antar manusia
 - 1) Kurang nyaman dengan atasan kerja.
 - 2) Kurang cocok dengan auditor (Karlana, 2015).

II.2 Faktor yang mempengaruhi penerapan 5R

Menurut Rima Septaviani (2012) dalam penelitiannya penerapan 5R merupakan konsep yang sangat mengutamakan tindakan atau perilaku sehingga konsep tersebut dapat dilaksanakan dengan hanya melaksanakan kegiatan-kegiatan dari prinsip 5R, hal ini berhubungan dengan teori ilmu perilaku Lawrence Green yang menyatakan bahwa faktor dari dalam individu seperti predisposisi, *enabling*, dan *reinforcing* dapat mempengaruhi perilaku seorang individu (pe

Menurut Wagel (1990) terdapat beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pekerja dalam menerapkan 5R di tempat kerja, faktor tersebut adalah etika dan psikologis, kedua faktor tersebut sangatlah penting dalam mempengaruhi kebiasaan dan sikap para pekerja. Berdasarkan faktor etika,

peningkatan pengetahuan pekerja merupakan sebuah poin atau output yang dicari-cari oleh perusahaan dari hasil melaksanakan pelatihan-pelatihan dalam menjalankan sebuah program agar dapat melaksanakan sebuah tugas lebih maksimal. Selanjutnya dari faktor psikologi, terdapat tanggung jawab dan kesadaran yang merupakan sebuah tingkatan sikap yang dapat mempengaruhi tindakan atau perilaku seseorang dalam melaksanakan sebuah program (Hama Kareem dan Hama Amin, 2017).

II.3 Pengertian perilaku

Perilaku merupakan gabungan dari 2 kata yaitu “peri” dan “laku” yang berarti cara untuk melakukan sesuatu atau jalan untuk bertindak. Perilaku Menurut Skinner terbagi menjadi dua bagian yaitu perilaku yang berasal dari awal lahirnya individu (*innate behaviour*) dan perilaku yang tercipta dari hasil belajar individu (*operant behaviour*). *Innate Behaviour* adalah perilaku yang sudah ada dari awal lahirnya seorang individu seperti gerakan reflek dan naluri individu, sedangkan *operant behaviour* adalah perilaku yang tercipta dari hasil belajar individu.

Perilaku menurut Notoatmodjo (2003) adalah bentuk dari nilai- nilai yang terkandung dalam diri individu dan diimplementasikan secara terbuka seperti melakukan kegiatan aktivitas belajar, bekerja dan lainnya. Skinner menyatakan bahwa Perilaku seorang individu juga dapat muncul dari adanya rangsangan dari luar yang masuk dan diproses oleh individu dari dalam sehingga menghasilkan output berupa respon yang berkaitan dengan suatu objek yang merangsang (Irwan, 2020).

II.4 Bentuk perilaku

Perilaku seseorang dapat dibedakan menjadi 2 bentuk yaitu perilaku dengan bentuk tertutup dan perilaku dengan bentuk terbuka (Irwan, 2020) :

a. Perilaku Tertutup

Perilaku yang tidak terlihat dan sulit untuk dinilai merupakan bentuk perilaku yang tertutup dari seorang individu. Perilaku tertutup seorang individu tidaklah luas dan terbatas oleh persepsi, pengetahuan, dan kesadaran dalam menerima suatu rangsangan.

b. Perilaku Terbuka

Perilaku yang nyata dan dapat diamati secara terbuka seperti kelakuan dan tindakan individu yang dapat dilihat oleh individu lain merupakan bentuk dari perilaku yang terbuka.

II.5 Teori perilaku Abraham Harold Maslow

Terbentuknya perilaku menurut Abraham Harold Maslow karena adanya kebutuhan-kebutuhan dasar yang perlu dipenuhi, kebutuhan tersebut berupa kebutuhan fisiologis/biologis, rasa aman, cinta, harga diri, dan aktualisasi diri (Irwan, 2020).

a. Kebutuhan fisiologis/biologis

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan seseorang untuk mempertahankan diri agar tetap bisa hidup seperti makanan, minuman, tempat tinggal, seks, dan oksigen (Irwan, 2020).

b. Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan rasa aman ini muncul setelah kebutuhan fisiologis terpenuhi, kebutuhan rasa aman mencakup rasa aman fisik, stabilitas, ketergantungan, perlindungan, dan kebebasan (Irwan, 2020).

c. Kebutuhan cinta

Kebutuhan rasa cinta merupakan kebutuhan yang muncul setelah dua kebutuhan sebelumnya terpenuhi. Kebutuhan akan rasa cinta, memiliki dimiliki, dan kasih sayang dari seseorang. Kebutuhan ini mencakup keinginan seorang individu untuk memiliki pasangan, sahabat, dan keturunan (Irwan, 2020).

d. Kebutuhan harga diri

Kebutuhan harga diri merupakan kebutuhan yang muncul setelah kebutuhan cinta terpenuhi sehingga seorang individu tertarik untuk mencari penghargaan, menurut Maslow kebutuhan penghargaan terbagi menjadi dua yaitu kebutuhan penghargaan rendah dan tinggi. Kebutuhan penghargaan rendah mencakup kebutuhan untuk menghormati, ketenaran, kemuliaan, kebutuhan akan status, perhatian, reputasi, dan martabat. Kebutuhan penghargaan tinggi mencakup harga diri, perasaan,

keyakinan, kompetensi, prestasi, kemandirian dan kebebasan (Irwan, 2020).

e. **Kebutuhan aktualisasi diri**

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan yang paling terakhir dari teori Maslow. Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan yang tidak melibatkan keseimbangan, melainkan menyangkut keinginan seseorang untuk terus berkembang dan memenuhi potensi (Irwan, 2020).

II.6 Teori Perilaku Lawrence Green (Precede-Proceed Model)

Teori perilaku menurut Lawrence Green tahun 1980 merupakan teori yang menganalisis perilaku manusia dari tingkat kesehatan dimana kesehatan seseorang dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor perilaku. Faktor-faktor perilaku tersebut adalah Predisposisi, Reinforcing Causes in Educational Diagnosis and Evaluation, dan Enabling yang disingkat PRECEDE (Irwan, 2020).

II.6.1 Faktor Predisposisi

Faktor predisposisi ini merupakan faktor yang bukan terdapat dari luar individu melainkan dari dalam individu seperti : Pengetahuan, Sikap, dan Kepercayaan (Mahendra, 2019).

a. **Pengetahuan**

Pengetahuan didapatkan dari hasil seorang individu mendengarkan atau melihat sesuatu dengan menggunakan indera yang dimilikinya. (Notoatmodjo 2014). Individu yang terbiasa melakukan banyak kegiatan baru akan mendapatkan banyak pemahaman baru yang disebut pengetahuan sebagai contoh individu yang pernah bermain bola akan mengetahui cara untuk menendang bola (Mahendra, 2019).

1) **Tingkat pengetahuan**

Menurut Notoatmodjo (2014) pengetahuan seorang individu memiliki beberapa tingkatan (Mahendra, 2019), berikut merupakan 6 tingkatan pengetahuan tersebut:

a) **Tahu (Know)**

Tingkat pengetahuan yang paling rendah adalah tahu atau sebatas mengetahui sebuah informasi yang didapatkan dari lingkungan,

pembelajaran, dan pengalaman individu. Pada tingkat ini individu hanya bisa menunjukkan pengetahuannya sebatas pernyataan, pendapat, dan mendeskripsikan sebuah hal atau objek.

b) Memahami (comprehension)

Memahami merupakan sebuah tingkat pengetahuan yang terbentuk setelah mengetahui sebuah informasi. Seorang individu yang sudah memahami sebuah konsep atau sebuah hal dari hasil belajarnya dapat menyimpulkan dan menjelaskannya hal tersebut dengan benar.

c) Aplikasi (application)

Aplikasi merupakan sebuah tingkat pengetahuan yang terbentuk setelah individu tahu dan memahami sebuah informasi yang dimiliki sehingga tingkat selanjutnya adalah individu dapat menerapkan informasi tersebut dalam kehidupan sehari-hari. Contoh kemampuan aplikasi ini adalah seorang individu yang melakukan kegiatan menulis, bermain, dan mengobati orang dimana hal itu dapat dilihat dan dianalisis.

d) Analisis (analysis)

Analisis merupakan tingkat pengetahuan setelah seorang individu dapat mengimplementasikan informasi yang dimiliki, dimana analisis adalah kemampuan individu untuk menjabarkan sebuah informasi atau konsep yang memiliki kesamaan dan kaitan. Contoh dari kegiatan analisis adalah seorang individu yang memisahkan jenis binatang pemakan daging dan binatang pemakan tumbuhan.

e) Sintesis (synthesis)

Sintesis merupakan tingkat pengetahuan yang lebih tinggi setelah analisis dimana seorang individu memiliki kemampuan untuk membentuk sebuah pola atau konsep yang lebih luas terkait sebuah hal berdasarkan berbagai komponen pengetahuan.

f) Evaluasi (evaluation)

Evaluasi merupakan tingkat pengetahuan yang paling tinggi dimana seorang individu sudah bisa membedakan mana yang benar dan yang salah terhadap sebuah hal atau objek. Kemampuan evaluasi seorang individu dapat berupa kegiatan pengambilan

sebuah keputusan yang terbentuk dari hasil mengolah sebuah informasi (Mahendra, 2019).

2) Faktor-faktor yang mempengaruhi pengetahuan

Pengetahuan seorang individu dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor menurut Budiman dan Riyanto dalam jurnal Retnaningsih, faktor tersebut berupa pendidikan individu, media massa dan informasi, budaya sosial, lingkungan sekitar, pengalaman, dan juga usia individu (Retnaningsih, 2016). Berdasarkan 6 faktor tersebut dijelaskan secara lebih jelas sebagai berikut :

a) Pendidikan

Menurut Dewey (2008) dalam jurnal Yenya pendidikan merupakan sebuah pengalaman yang baru, dan didapatkan dari berbagai cara mulai dari pergaulan seorang individu dengan anak-anak, remaja, dan orang dewasa sehingga membentuk sebuah hubungan sosial. Pendidikan juga merupakan sebuah dasar yang dibutuhkan seorang individu untuk membentuk keterampilan dalam bidang-bidang tertentu yang dibutuhkan di tempat kerja guna memenuhi syarat sumber daya manusia untuk bekerja.

Setiap tempat kerja memiliki persyaratan yang berisi ketentuan minimal pendidikan seseorang, hal ini merupakan sebuah alasan penting bahwa pendidikan dapat menunjukkan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan seorang pekerja dalam bekerja guna mencapai kesuksesan (Endriastuty, Rabia and Adawia, 2018).

Tingkatan pendidikan seorang individu berdasarkan UUD No 20 tahun 2003 yaitu:

(1)Tingkat pendidikan dasar

Tingkat pendidikan dasar merupakan pendidikan awal pada masa sekolah anak-anak yang melandasi pendidikan menengah (SD, MI, SMP, Madrasah Tsanawijaya (MTs)).

(2)Tingkat pendidikan menengah

Tingkat pendidikan yang merupakan lanjutan dari tingkat pendidikan dasar (MA, SMA, dan MAK).

(3) Tingkat pendidikan Tinggi

Tingkat pendidikan setelah tingkat pendidikan menengah berupa program diploma, sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi (Undang-Undang RI, 2003).

b) Media massa/informasi

Salah satu cara untuk meningkatkan pengetahuan seorang individu yaitu dengan mencari informasi terkait suatu objek, informasi dalam bentuk ilmu bisa didapatkan saat menempuh pendidikan formal atau informal, informasi juga bisa didapatkan dari media massa seperti berita, semakin berkembangnya teknologi juga dapat mempengaruhi penyebaran informasi dimana teknologi yang canggih dapat mempermudah mendapatkan informasi dari berbagai belahan dunia yang dapat menjadi sebuah pengetahuan individu untuk hidup.

c) Pengalaman

Pengalaman kerja menurut Wariati dan Marwansyah (2015) merupakan suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki oleh seorang pekerja yang didapatkan dari kegiatan kerja yang pernah dilakukan guna mengemban sebuah tanggung jawab. Pengalaman kerja seorang pekerja menurut Foster dalam jurnal Tedi (2015) dipengaruhi oleh masa kerja seorang pekerja dalam melakukan tugas-tugas pekerjaan dengan maksimal (Tedi Pitri, 2020).

Masa Kerja menurut Mar'ati dan Sri (2010) adalah waktu yang telah diberikan oleh tenaga kerja kepada sebuah perusahaan, sehingga memiliki hubungan antara pekerja dengan perusahaan (Zulfi and Febrian, 2018).

Menurut Gregersen (1993) dalam buku Sumaryono karir seorang pekerja dibagi menjadi tiga tingkat berdasarkan masa kerja yaitu:

(1) *Establishment* dengan jumlah masa kerja kurang dari 2 tahun

(2) *Advancement* dengan jumlah masa kerja 2 – 8 tahun

(3) *Maintenance stage* dengan jumlah masa kerja diatas 8 tahun

(Sumaryono, 2021).

d) Sosial budaya, dan ekonomi

Budaya adalah muncul dari sebuah kebiasaan yang sering dilakukan oleh masyarakat melalui proses pemahaman yang berlanjut kepada munculnya sebuah tindakan yang baik atau buruk. Seseorang yang terbiasa melakukan suatu kegiatan dapat meningkatkan pengetahuannya, hal tersebut dikarenakan saat individu melakukan sebuah kegiatan terdapat pengalaman dan pemahaman yang menjadi sebuah pengetahuan baru.

e) Lingkungan

Individu yang lahir ke dunia sudah dihadapkan dengan yang namanya lingkungan, segala sesuatu yang ada di luar atau di sekitar individu adalah lingkungan, terdapat beberapa bentuk dari lingkungan seperti lingkungan fisik, biologis, dan sosial. Pengetahuan individu dapat dipengaruhi oleh lingkungan sekitarnya, individu yang beradaptasi dan berinteraksi dengan lingkungan sekitar dapat meningkatkan pengetahuannya karena terdapat proses timbal balik seperti bersosialisasi, berkomunikasi, dan observasi.

f) Usia pekerja

Kemampuan pekerja dalam berfikir dan memahami sesuatu dapat dipengaruhi oleh usia, dimana semakin dewasa seorang pekerja maka semakin banyak pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki oleh pekerja untuk berkembang (Retnaningsih, 2016). Usia pekerja dapat dikelompokkan menjadi 3 bagian yaitu usia kerja muda, dewasa, dan tua. Berikut merupakan rentang usia pekerja muda, dewasa, dan tua :

(1)Usia Muda (usia 20 - 39 tahun)

(2)Usia Dewasa (usia 40 - 54 tahun)

(3)Usia Tua (usia 55 - 65 tahun) (Purba, 2005).

3) Cara mengukur pengetahuan

Menurut Notoatmodjo (2012) pengetahuan dapat diukur atau dinilai dengan menggunakan beberapa cara seperti melalui kegiatan wawancara, penyebaran angket atau kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan materi-materi yang diukur dari subjek penelitian (Zulmiyetri, 2020).

Menurut Arikunto (2006) terdapat tiga tingkatan dari pengetahuan seseorang yang dapat dikategorikan yaitu baik, cukup, dan kurang. Berikut merupakan tingkat persentase nilai pengetahuan baik, cukup, dan kurang:

- a) Tingkat pengetahuan kategori baik : Nilai responden berkisar 76% - 100%.
- b) Tingkat pengetahuan kategori cukup baik : Nilai responden berkisar 56% - 75%.
- c) Tingkat pengetahuan kategori kurang baik < 56% (Mahoklory, 2021).

4) Instrumen Dikotomi

Skala ini merupakan skala pada kuesioner yang digunakan dalam pengambilan data pengetahuan para pekerja. Skala dikotomi atau skala Guttman merupakan skala menyediakan jawaban yang tegas berupa 2 pilihan saja seperti contoh Ya atau Tidak dan menghasilkan skor 0 atau 1. Jika pekerja dapat menjawab soal pengetahuan dengan benar maka mendapatkan nilai 1 dan jika salah akan mendapatkan nilai 0 (Andre, 2018).

b. Sikap

Seorang individu dapat menerima dan menolak sebuah objek atau konsep karena adanya sikap. Sikap seorang individu dapat terbentuk dari beberapa hal seperti pengalaman pribadi individu, atau orang-orang terdekat (Mahendra, 2019). Menurut Notoatmodjo (2010) sikap merupakan hasil dari rangsangan yang masuk ke dalam individu dalam bentuk tertutup dan dipengaruhi juga oleh emosi dan persepsi seorang individu, sikap juga merupakan sebuah bentuk rangsangan yang tidak

dapat dilihat. Menurut Wawan dan Dewi (2011) sikap merupakan sebuah hal yang penting untuk membentuk karakter seorang individu dalam bertindak (Zulmiyetri, 2020).

1) Komponen pembentuk sikap

Sikap dapat terbentuk dari beberapa hal seperti komponen kognisi, afeksi, konasi berikut merupakan pengertian dari setiap komponen pembentuk sikap individu :

a) Komponen kognitif

Pemahaman, kepercayaan, dan keyakinan merupakan bagian yang membentuk sikap seorang individu dalam bersikap terhadap rangsangan.

b) Komponen Afeksi

Individu memiliki perasaan yang berfungsi untuk bersikap terhadap apa yang dirasakan seperti sedih atau marah terhadap rangsangan.

c) Komponen konasi

Seorang individu memiliki cara-cara untuk bersikap dan bertingkah laku terhadap sebuah rangsangan berdasarkan hal yang yang dipahami dan dirasakan (Sukatin, 2021).

2) Tingkatan sikap

Sikap memiliki beberapa tingkatan menurut Notoatmodjo (2010), terdapat 4 tingkatan sikap seorang individu yaitu menerima, merespon, menghargai dan yang terakhir adalah tingkat bertanggung jawab.

a) Menerima

Tingkat ini memiliki arti bahwa seorang individu mau memperhatikan stimulus yang diberikan orang lain.

b) Merespon

Tingkat ini memiliki arti bahwa seorang individu akan memberikan rangsangan berupa tindakan seperti menjawab jika ditanya oleh seseorang.

c) Menghargai

Tingkat ini memiliki arti bahwa seorang individu mulai percaya

dan sudah melibatkan seseorang dalam melakukan kegiatan-kegiatan.

d) Bertanggung jawab

Bertanggung jawab merupakan tingkat terakhir atau yang tertinggi dari sikap seorang individu yang dapat dilihat dari risiko yang diambil dipercayai akan berjalan dengan baik (Zulmiyetri, 2020).

3) Fungsi sikap

Sikap dalam individu seseorang memiliki berbagai fungsi yang dapat berguna dalam menjalankan kehidupan sehari-hari, menurut Atkinson sikap di dalam individu memiliki banyak sekali manfaat seperti sebagai berikut:

a) Fungsi instrumental

Sikap dapat berguna bagi individu sebagai cara atau jalan untuk mencapai sebuah tujuan, sikap yang bermanfaat bagi individu maka akan disimpan dan diterapkan sebagai sebuah hal yang positif namun hal itu berarti sebaliknya, dimana jika sikap yang tidak bermanfaat bagi individu maka individu akan membuang sikap tersebut.

b) Fungsi pertahanan

Sikap dapat berfungsi sebagai bentuk pertahanan seorang individu dalam menjaga harga diri, melindungi diri dari ancaman, dan menghindari ketakutan.

c) Fungsi ekspresi

Sikap dalam individu dapat berfungsi untuk menerapkan dan menunjukkan nilai-nilai yang dimiliki dan dipercaya dapat dijalankan dalam kehidupan sehari-hari bagi individu.

d) Fungsi pengetahuan

Sikap yang ada dalam individu berfungsi untuk memahami berbagai informasi, pengetahuan dan mendapatkan berbagai pengalaman yang digunakan untuk menjalankan aktivitas hidup.

e) Fungsi adaptasi sosial

Sikap yang ada dalam individu berfungsi untuk menyesuaikan diri

dengan lingkungan yang ada di sekitarnya seperti orang-orang, teman-teman dan saudara sehingga individu dapat merasakan hal yang sama (Candra, 2017).

4) Sifat Sikap

Menurut Wanwan dan Dewi (2010) sikap dikatakan memiliki arah yang berbeda dalam merespon suatu objek karena adanya sifat positif atau negatif yang terpendam. Berikut ini merupakan penjelasan dari sikap yang bersifat positif dan negatif :

- a) Sikap yang bersifat positif dapat meningkatkan kepercayaan seseorang terhadap sebuah objek.
- b) Sikap yang bersifat negatif dapat mengurangi kepercayaan seseorang terhadap sebuah objek (Arsyad, 2021).

5) Cara pengukuran sikap

Sikap merupakan komponen perilaku yang dapat diukur langsung dengan cara memberikan jawaban berupa pendapat seseorang menggunakan kuesioner yang berisi beberapa pertanyaan tentang suatu hal atau objek yang sedang diteliti (Arsyad, 2021). Menurut tokoh peneliti Sugiyono (2010) Skala *likert* merupakan skala yang dapat digunakan dalam sebuah kuesioner atau alat penelitian yang berfungsi dalam mengukur sikap, opini dan kepercayaan seseorang terhadap suatu hal atau objek yang sedang diteliti (Cahyani dan Rahayu, 2020). Dalam skala *likert* terdapat dua item sifat pernyataan yaitu pernyataan yang bersifat positif dan negatif kedua item tersebut memiliki nilai yang bertolak belakang yang berguna untuk menyusun kuesioner (Swarjana, 2022).

Berikut ini merupakan bobot dari skala *likert* yang dapat digunakan untuk menilai sikap seorang individu :

Tabel 1 Bobot Skala *Likert* Sikap

| Kategori | Bobot | |
|--------------------------|---------|---------|
| | Negatif | Positif |
| Sangat Tidak Setuju (SS) | 5 | 1 |
| Tidak Setuju | 4 | 2 |
| Ragu-Ragu (RR) | 3 | 3 |
| Setuju (S) | 2 | 4 |
| Sangat Setuju (SS) | 1 | 5 |

Berikut merupakan kategori sikap menurut Arikunto (2010) yang dikonversikan berdasarkan hasil jawaban responden setelah dirata-ratakan berdasarkan nilai dari setiap pertanyaan yang telah dijawab:

- a) Kategori sikap baik: Nilai jawaban responden 76% - 100% Total Skor (38 – 50).
- b) Kategori sikap cukup baik :Nilai jawaban responden nilai < 75% Total Skor (< 37) (Handi dan Sukei, 2019).

II.6.2 Faktor Enabling (Pendukung)

Menurut Lawrence Green faktor ini merupakan nilai yang muncul dari lingkungan fisik individu seperti fasilitas, sarana-prasarana (Mahendra, 2019).

a. Fasilitas

Segala sesuatu hal yang dapat digunakan oleh sebuah penyedia jasa untuk mendapatkan kenyamanan merupakan sebuah pengertian dari fasilitas (Sofyan dkk, 2013).

II.6.3 Faktor Reinforcing (Pendorong)

Menurut Lawrence Green faktor ini merupakan faktor yang muncul dari luar individu (Mahendra, 2019).

a. Reward and Punishment

Reward dan punishment merupakan sebuah konsep yang diterapkan untuk meningkatkan motivasi dan konsistensi perilaku pekerja dalam

menerapkan sebuah sistem di tempat kerja (Bakaru, 2019).

b. Pelatihan

Menurut Kasmir (2016) dalam jurnal Yosef (2018) pelatihan merupakan sebuah proses untuk membentuk dan membekali pekerja dengan meningkatkan hardskill pekerja yang berupa pengetahuan, keahlian, kemampuan, dan perilakunya (Ferry, 2018). Menurut peneliti Hamzah (1994) dan Michalska & Szewieczek (2007) dalam jurnal Kareem (2015) pelatihan program 5R sangat penting untuk diberikan kepada pekerja karena dapat meningkatkan produktivitas dalam bekerja (Kareem, Talib dan Akhtar, 2015).

c. Pengawasan

Pengawasan merupakan kegiatan yang dapat mempengaruhi perilaku pekerja berdasarkan hasil penelitian Jatmiko (2017) dalam jurnal Kezia (2019) yang menganalisis pengaruh pengawasan terhadap pelaksanaan K3 pada pekerja (Kezia, 2019). Pengawasan berguna untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dan produktif, pengawasan juga diterapkan untuk mengantisipasi hal-hal yang kurang baik dari pada pekerja (Kemenkeu, 2020).

II.7 Cara Pengukuran Perilaku

Perilaku seorang individu dapat diukur menggunakan kuesioner yang berisi beberapa pertanyaan terkait hal atau objek yang ingin diukur, pengukuran perilaku seorang individu dapat menggunakan skala *likert*, berikut ini merupakan 5 skala likert yang digunakan untuk pengukuran perilaku seorang individu:

Tabel 2 Bobot Skala Likert Perilaku

| Kategori | Bobot | |
|---------------|---------|---------|
| | Positif | Negatif |
| Selalu | 5 | 1 |
| Sering | 4 | 2 |
| Kadang-Kadang | 3 | 3 |
| Jarang | 2 | 4 |
| Tidak Pernah | 1 | 5 |

Hasil dari jawaban responden dapat berupa skor yang telah di total dan dikonversikan menjadi bentuk persentase, selanjutnya hasil dari total skor jawaban responden dapat dikategorikan menjadi beberapa sifat seperti sebagai berikut :

- a. Perilaku baik : Jumlah skor dalam bentuk persen berkisar 80%-100%.
- b. Perilaku cukup : Jumlah skor dalam bentuk persen berkisar 60%-79%.
- c. Perilaku kurang : Jumlah skor dalam bentuk persen < 60%.

Namun jika penelitian dilanjutkan sampai uji *bivariate* dan *multivariate* dapat mempunyai risiko dimana bisa terdapat banyak cell yang kosong tidak terisi data maka dapat dilakukan *convert* atau penggabungan kategori perilaku seperti sebagai berikut (Swarjana, 2022). :

- a. Perilaku baik : Jumlah skor dalam bentuk persen berkisar 80%-100%.
- b. Perilaku cukup baik : Jumlah skor dalam bentuk persen < 79%.

II.8 Tindakan dan Praktik

Tindakan adalah realisasi dari pengetahuan dan sikap suatu perbuatan nyata. Tindakan juga merupakan respon seseorang terhadap stimulus dalam bentuk yang dapat diamati. Suatu rangsangan akan direspon oleh seseorang sesuai dengan rangsangan yang berhubungan atau bersangkutan. Menurut Notoatmodjo (2005) tindakan adalah gerakan atau perbuatan dari tubuh setelah mendapat rangsangan ataupun adaptasi dari dalam maupun luar tubuh suatu lingkungan. Tindakan seseorang terhadap stimulus ditentukan oleh kepercayaan dan perasaan terhadap stimulus tersebut (Irwan, 2020).

II.9 Penelitian Terdahulu

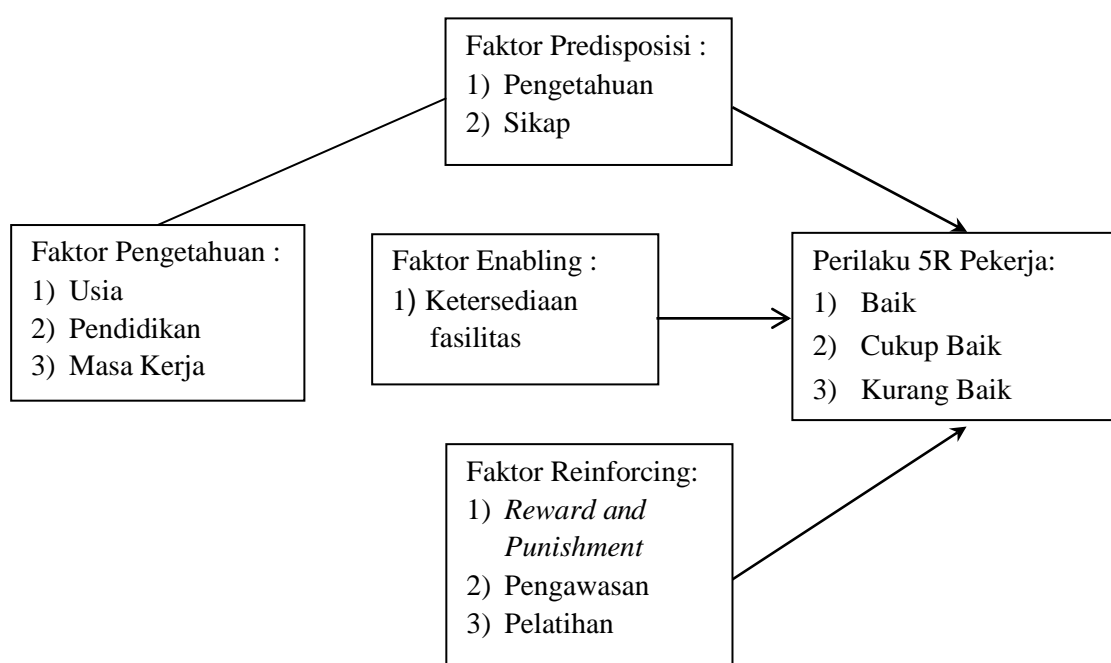
Tabel 3 Penelitian Terdahulu

| No. | Judul | Penulis | Tahun | Metode | Hasil |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|-------|------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | Hubungan Faktor Pengetahuan dan Sikap Dengan Perilaku 5R Pekerja Pabrik Roti La-Tansa Gontor Ponorogo | Dian Afif Arifah | 2020 | <i>Cross Sectional</i> | Hasil penelitian untuk variabel bebas pengetahuan dan sikap dengan perilaku 5R pekerja menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara pengetahuan dan sikap dengan perilaku 5R. |
| 2. | Analisis Kebijakan Perusahaan dan Partisipasi Tenaga Kerja Pada Bagian Produksi Terhadap Penerapan 5R PT. Maritim Barito Perkasa | Ghandy Elmada Setyanto | 2015 | <i>Cross Sectional</i> | Hasil penelitian ini bahwa kebijakan 5R di perusahaan dalam bentuk tertulis belum ada namun pengetahuan pekerja sudah tergolong baik terkait 5R dan sikap pekerja terkait 5R sudah baik. |
| 3. | Perbaikan Lingkungan Kerja Melalui Penerapan 5R Pengaruhnya Dengan Motivasi Kerja Karyawan PT IMP | Isoni, dan Dedi Supriadi | 2020 | Kuantitatif | Hasil penelitian ini dilihat dari hasil analisis korelasi penerapan 5R dengan motivasi yang menghasilkan nilai r sebesar 0.72 yang bermakna perbaikan lingkungan kerja dengan penerapan 5R berhubungan erat dengan motivasi pekerja. |
| 4. | Analisa Pengaruh Penerapan Budaya 5S Terhadap Produktivitas Karyawan di PT Samsung Electronics Indonesia, Bekasi. | Albertus Djaka Yudhanto | 2020 | Kuantitatif | Hasil dari penelitian ini yaitu terdapat pengaruh dari ke-5 prinsip 5S yaitu Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke terhadap peningkatan produktivitas pekerja dengan hasil dibawah 0,05. |
| 5. | Pengetahuan dan Sikap Pekerja Terhadap Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) Pada Pekerja Blasting Painting di Kota Batam | Noviyanti | 2020 | <i>Cross Sectional</i> | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pengetahuan pekerja dengan menggunakan APD sedangkan tidak ada hubungan sikap pekerja dengan penggunaan APD. |

| No. | Judul | Penulis | Tahun | Metode | Hasil |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|-------|------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 6. | Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Praktik 5S (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke) Pada Mekanik Bengkel Sepeda Motor X Kota Semarang | Rima Septaviani | 2012 | <i>Cross Sectional</i> | Hasil dari penelitian ini adalah variabel bebas yang mempengaruhi penerapan 5S hanyalah pendidikan, sedangkan variabel usia, masa kerja, status pekerja, reward, dan pengetahuan tidak mempengaruhi penerapan 5R |
| 7. | Pengaruh Program 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pemintalan Benang di PT XYZ. | Dwi Sartono, dan Mukhama d Abduh | 2018 | <i>Cross Sectional</i> | Hasil penelitian ini adalah meningkatnya kebersihan, kerapihan tempat kerja, dan pemborosan produksi dapat dikurangi dengan penerapan 5R. di perusahaan. |
| 8. | <i>Ethical And Psychological Factors In 5S And Total Productive Maintenance</i> | Hama Kareem, dan Jamal Ahmed | 2017 | Metode Campuran | Hasil dari penelitian ini adalah faktor etika dan psikologis sangat kuat dalam mempengaruhi penerapan 5R di tempat kerja untuk meningkatkan produktivitas. |
| 9. | Beberapa Faktor Yang Berhubungan Dengan Perilaku Pekerja Dalam Penerapan <i>Safe Behaviour</i> di PT. Hanil Jaya Steel. | Nindya Septiani | 2017 | <i>Cross Sectional</i> | Hasil penelitian ini adalah terdapat hubungan yang kuat antara sikap pekerja dengan perilaku aman, sedangkan umur, masa kerja, dan dukungan teman tidak begitu memiliki hubungan yang kuat, dan variabel terakhir yaitu pengetahuan memiliki hubungan yang paling lemah dengan perilaku aman. |
| 10. | Penerapan 5R Pegawai di Ruang Penyimpanan | Nia Noor Safitri, dan Anik Setyo | 2021 | <i>Cross Sectional</i> | Hasil penelitian ini adalah variabel bebas pengetahuan berhubungan dengan penerapan 5R, sedangkan komitmen, empowerment, komunikasi, pendidikan, dan motivasi tidak berhubungan dengan penerapan 5R. |

II.10 Kerangka Teori

Penelitian ini memiliki kerangka teori yang dibentuk berdasarkan teori perilaku Lawrence Green yang dikaitkan dengan konsep 5R dimana 5R di tempat kerja merupakan hasil perilaku para pekerja. Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku seorang pekerja dalam menerapkan 5R yaitu faktor predisposisi, reinforcing (pendorong), dan enabling (pendukung). (Parmasari dan Nugroho, 2020) Berikut ini merupakan gambar dari kerangka teori yang digunakan untuk penelitian :



Gambar 5 Kerangka Teori