

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era globalisasi membawa dampak besar terhadap dunia bisnis yang kini semakin kompetitif dan dinamis. Banyak perusahaan baru bermunculan, namun tidak sedikit pula yang harus menghentikan operasionalnya akibat ketidakmampuan bersaing. Dalam kondisi ini, setiap perusahaan dituntut untuk memberdayakan dan mengelola sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien agar mampu bertahan dan berkembang.

Salah satu elemen paling penting dalam organisasi adalah sumber daya manusia. Berbeda dengan sumber daya lainnya, manusia memiliki akal, perasaan, harapan, serta keterampilan dan pengetahuan yang tidak dapat ditiru. Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia akan sangat menentukan keberhasilan perusahaan.

Dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan mendukung pencapaian kinerja karyawan yang optimal, penerapan budaya kerja yang positif serta kedisiplinan yang tinggi menjadi faktor yang sangat penting. Salah satu pendekatan yang banyak digunakan adalah budaya 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, dan Rajin), yang terbukti efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang bersih, efisien, dan terorganisir. Di

samping itu, disiplin kerja juga berperan sebagai landasan penting dalam membentuk perilaku kerja yang konsisten dan bertanggung jawab.

PT Asalta Mandiri Agung adalah perusahaan manufaktur Indonesia yang berfokus pada produksi komponen otomotif dan elektronik. Didirikan pada tahun 1978 dengan nama awal Surya Board, perusahaan ini telah berkembang menjadi penyedia layanan manufaktur terintegrasi yang melayani berbagai klien besar di industri otomotif dan elektronik.

PT Asalta Mandiri Agung memproduksi lebih dari 500 jenis komponen untuk industri otomotif dan sepeda motor. Produk-produknya meliputi komponen logam presisi, hasil pengelasan, dan bagian elektronik. Perusahaan ini telah menjalin kerja sama dengan produsen otomotif ternama seperti Toyota, Honda, dan Daihatsu.

Menurut S. Purwanto et al. (2024:7) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah disiplin ilmu yang berfokus pada pengelolaan tenaga kerja dalam suatu operasi. Manajemen Sumber Daya Manusia yang baik adalah kunci untuk mencapai keunggulan kompetitif dan keberlanjutan bisnis di era modern.

Budaya organisasi dapat digunakan sumber daya manusia untuk dijadikan sebagai pedoman dalam berperilaku. Tentu dalam budaya organisasi terkandung nilai-nilai sesuai tujuan organisasi dan dapat mempengaruhi perilaku sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi. Konsep 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, dan Rajin) dalam penelitian ini

juga memenuhi kriteria untuk disebut sebagai budaya organisasi. Karena konsep budaya 5R memiliki nilai-nilai yang telah disepakati di dalamnya dan menjadi pedoman dalam memperbaiki kualitas lingkungan sebuah organisasi Pratiwi and Hidayati (2022:274).

Menurut Maritje and Malisngorar (2023:19) 5R adalah cara atau metode untuk mengatur atau mengelola atau mengorganisir tempat kerja menjadi tempat kerja yang lebih baik secara berkelanjutan. Tujuan budaya 5R diketahui untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas tempat kerja.

Senada dengan itu, Menurut Pranomo and Putih (2023:277) Membudayakan 5S dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik, sebagai alat kontrol manajemen, dan dapat meningkatkan perilaku positif karyawan. Tujuan dari penerapan Pendidikan budaya 5S sebagai sistem yang terstruktur di dalam perusahaan adalah agar menjadi kebiasaan bagi individu dalam kelompok.

Peneliti melakukan pra survei terkait dengan Budaya 5R di PT Asalta Mandiri Agung, berikut hasil pra survei yang peneliti terhadap 25 orang karyawan:

Tabel 1
Hasil Pra survei Budaya 5R di PT Asalta Mandiri Agung

Indikator Budaya 5R	Dimensi	Jawaban		Persentase	
		Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Tidak Setuju
Ringkas "Seiri"	1. Apakah karyawan terbiasa memisahkan barang yang penting dan tidak penting di tempat kerja.	12	13	48%	52%
	2. Karyawan merasa penerapan ringkas membantu efisiensi pekerjaan.	17	8	68%	32%
	3. Apakah atasan mendorong penerapan prinsip ringkas dalam bekerja.	11	14	44%	56%
Rapi "Seiton"	1. Karyawan memiliki tempat khusus untuk setiap peralatan kerja.	9	16	36%	64%
	2. Apakah karyawan mudah menemukan dokumen/barang yang dibutuhkan karena penataan yang rapi.	12	13	48%	52%
	3. Penataan tempat kerja yang rapi membantu para karyawan bekerja lebih cepat.	19	6	76%	24%
Resik "Seiso"	1. Kebersihan area kerja menjadi tanggung jawab setiap karyawan.	14	11	56%	44%
	2. Apakah karyawan secara rutin membersihkan meja dan alat kerja.	12	13	48%	52%
	3. Lingkungan kerja yang bersih meningkatkan semangat kerja para karyawan.	19	5	79%	21%
Rawat "Seiketsu"	1. Karyawan menjaga kebiasaan kerja yang baik setiap hari.	15	10	60%	40%
	2. Perusahaan memiliki SOP yang membantu dalam menjaga standar 5R.	12	13	48%	52%
	3. Atasan memberi contoh penerapan budaya rawat yang baik.	12	13	48%	52%
Rajin "Shitsuke"	1. Apakah karyawan disiplin dalam menjalankan tugas harian.	19	6	76%	24%
	2. Apakah karyawan merasa budaya rajin telah menjadi bagian dari etos kerja perusahaan.	12	13	48%	52%
	3. Perusahaan memberikan penghargaan terhadap karyawan yang rajin dan disiplin.	11	14	44%	56%

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survei oleh peneliti (2025)

Berdasarkan tabel di atas dalam indikator Seiri (Rapih), 56% karyawan menyatakan bahwa atasan tidak mendorong penerapan prinsip ringkas dalam bekerja. Dalam indikator Seiton (Rapi), 64% karyawan menyatakan bahwa tidak semua karyawan memiliki tempat khusus untuk setiap peralatan kerjanya. Dalam indikator Seiso (Resik), 52% karyawan menyatakan bahwa tidak semua karyawan merawat atau membersihkan tempat kerja dan alat kerja setelah selesai dipakai. Dalam indikator Seiketsu (Rawat), 52% karyawan menyatakan bahwa atasan tidak memberi contoh dalam penerapan budaya rawat yang baik. Dalam indikator Shitsuke (Rajin), 56% karyawan menyatakan bahwa perusahaan tidak memberikan reward terhadap karyawan yang rajin dan disiplin.

Seiring dengan pentingnya budaya kerja, disiplin kerja juga berperan krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi biasanya bekerja dengan penuh semangat, menunjukkan tanggung jawab dan loyalitas yang kuat, serta mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Abdullah, Husain, and Bahari (2023: 85) Disiplin terhadap jam kerja bukan hanya tentang bagaimana karyawan masuk dan pulang kerja tepat pada waktu yang ditentukan, tetapi bagaimana karyawan bisa memaksimalkan waktu kerja sebaik mungkin. Selain disiplin waktu, karyawan juga harus bertanggungjawab dan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Ketegasan seorang pimpinan sangat penting

dalam mendisiplinkan karyawan, pimpinan perusahaan harus tegas kepada para karyawan yang tidak mengikuti aturan yang berlaku.

Sementara itu, Zaini (2021:68–69) Menyatakan bahwa tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan. Singkatnya, disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok.

Disiplin kerja mempengaruhi berbagai hal karena merupakan salah satu faktor dari kinerja. Disiplin kerja merupakan cerminan organisasi tersebut memiliki sumber daya manusia yang baik atau tidak. Disiplin kerja merupakan kekuatan dari perilaku seseorang dalam menaati ketentuan atau peraturan tertentu, berkaitan dengan pekerjaan yang diberlakukan dalam suatu organisasi dan harus dimiliki oleh setiap individu agar kehidupan organisasi bisa aman, tertib dan lancar.

Peneliti melakukan pra survei terkait dengan Disiplin Kerja di PT Asalta Mandiri Agung, berikut hasil pra survei yang peneliti terhadap 25 orang karyawan:

Tabel 2
Hasil Pra survei Disiplin Kerja di PT Asalta Mandiri Agung

Variabel	Dimensi	Jawaban		Persentase	
		Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Tidak Setuju
Disiplin kerja	1. Apakah karyawan selalu mematuhi peraturan dan tata tertib yang berlaku di perusahaan.	14	11	56%	44%
	2. Apakah karyawan memahami dengan baik kebijakan dan prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan.	18	7	72%	28%
	3. Apakah karyawan selalu menyelesaikan tugas atau pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan.	8	17	32%	68%
	4. Apakah setiap karyawan selalu memastikan bahwa pekerjaan yang dilakukan berjalan dengan baik dan tuntas.	17	9	68%	32%
	5. Apakah karyawan menunjukkan perilaku disiplin yang konsisten setiap hari kerja.	10	16	42%	58%

Sumber : Hasil olah data kuisisioner pra-survei oleh peneliti (2025)

Berdasarkan hasil tabel di atas, 68% karyawan menyatakan bahwa tidak selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan, 58% karyawan menyatakan bahwa tidak menunjukkan perilaku disiplin yang konsisten setiap hari kerja.

Menurut Aliffiansyah et al. (2024) Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian hasil kerja yang dilakukan sesuai dengan prosedur dan misi pekerjaan yang telah ditetapkan. Pencapaian ini harus sebanding

dengan standar atau target spesifik yang ditentukan, dan harus dibandingkan dengan tujuan kerja yang ingin diraih. Selain itu, karyawan yang memiliki motivasi untuk mengembangkan diri cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Hal ini karena mereka memiliki dorongan untuk meningkatkan kemampuan, mendapatkan promosi, atau mencapai jenjang karir yang lebih tinggi.

Seorang karyawan atau pekerja diharapkan untuk dapat menghasilkan karya yang sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja yang baik adalah kunci untuk mencapai tujuan dan target yang diinginkan oleh perusahaan tersebut. Banyak situasi atau momen yang mempengaruhi terhadap kinerja karyawan atau karyawan.

Peneliti melakukan pra survei terkait dengan Kinerja Karyawan di PT Asalta Mandiri Agung, berikut hasil pra survei yang peneliti terhadap 25 orang karyawan:

Tabel 3
Hasil Pra Survei Kinerja Karyawan di Pt Asalta Mandiri Agung

Variabel	Dimensi	Jawaban		Persentase	
		Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Tidak Setuju
Kinerja Karyawan	1. Apakah karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.	10	15	40%	60%
	2. Apakah karyawan memperhatikan detail dan akurasi dalam setiap pekerjaan yang dilakukan.	10	15	40%	60%
	3. Apakah karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan.	13	12	52%	48%
	4. Apakah karyawan bersedia belajar hal baru untuk meningkatkan kinerja.	20	5	80%	20%
	5. Apakah karyawan berkontribusi aktif dalam mencapai tujuan tim atau perusahaan.	15	10	60%	40%

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei oleh peneliti (2025)

Berdasarkan tabel di atas, 60% karyawan menyatakan bahwa tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang diberikan, dan 60% karyawan juga menyatakan bahwa tidak memperhatikan detail dan akurasi dalam setiap pekerjaan yang dilakukannya.

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur PT Asalta Mandiri Agung, menyadari pentingnya peningkatan kualitas karyawan sebagai pendorong operasional dan pertumbuhan bisnis perusahaan, dalam beberapa tahun terakhir, PT Asalta Mandiri Agung telah melaksanakan

berbagai inisiatif untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Salah satu upaya tersebut adalah penerapan program 5R secara berkelanjutan. di samping itu, perusahaan juga menaruh perhatian besar pada pembentukan sistem disiplin kerja yang efektif melalui berbagai upaya seperti pemberian penghargaan, program pelatihan, serta pengembangan jenjang karier karyawan.

Namun demikian, penting untuk mengevaluasi upaya tersebut secara ilmiah agar dapat memahami sejauh mana pengaruh program 5R dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan memahami hubungan antara ketiga variabel ini, perusahaan dapat mengambil langkah strategis yang lebih tepat untuk meningkatkan produktivitas kerja serta mencapai target yang ditetapkan. Dengan demikian, budaya kerja 5R merupakan metode yang sistematis, yang ditetapkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, bersih dan teratur.

Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh penerapan Budaya 5R dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Asalta Mandiri Agung. Diharapkan, penelitian ini dapat memberikan kontribusi praktis bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia dan menjadi referensi ilmiah dalam bidang manajemen sumber daya manusia, berkomitmen untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusianya.

Maka, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh penerapan Budaya 5R dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan di perusahaan ini. Berdasarkan uraian diatas, maka judul penelitian ini adalah: **“Pengaruh Budaya 5R dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asalta Mandiri Agung”**.

B. Identifikasi Masalah

Permasalahan yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini berdasarkan uraian latar belakang di atas:

1. Kurangnya dorongan pimpinan dalam penerapan prinsip ringkas dalam bekerja.
2. Karyawan kurang terbiasa memisahkan barang yang penting dan tidak penting di tempat kerja.
3. Karyawan tidak memiliki tempat khusus untuk setiap peralatan kerja.
4. Karyawan sulit menemukan dokumen/barang yang dibutuhkan karena penataan yang kurang rapi.
5. Kurangnya karyawan dalam membersihkan meja dan alat kerja setelah selesai digunakan.
6. Perusahaan tidak memiliki SOP yang membantu dalam menjaga standar 5R.
7. Pimpinan kurang memberi contoh penerapan budaya rawat yang baik.
8. Karyawan tidak merasa budaya rajin telah menjadi bagian dari etos kerja perusahaan.

9. Kurangnya perusahaan dalam memberikan penghargaan terhadap karyawan yang rajin dan disiplin.
10. Karyawan tidak menyelesaikan tugas atau pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan.
11. Karyawan tidak menunjukkan perilaku disiplin yang konsisten setiap hari kerja.
12. Karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.
13. Karyawan kurang memperhatikan detail dan akurasi dalam setiap pekerjaan yang dilakukan.

C. Batasan Masalah

Penelitian ini berangkat dari permasalahan yang ditemukan di lapangan melalui pra survei di PT Asalta Mandiri Agung. Hasil pra survei menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan masih memiliki kendala dalam menerapkan prinsip-prinsip Budaya 5R dan disiplin kerja secara konsisten. Misalnya, sebagian besar karyawan tidak memiliki tempat khusus untuk peralatan kerja, banyak karyawan belum menyelesaikan tugas tepat waktu dan tidak menunjukkan kedisiplinan konsisten, kinerja juga menunjukkan ketidaksesuaian target dan hasil kerja, serta kurangnya inisiatif.

Selain itu, pembatasan juga muncul karena terbatasnya literatur dan jurnal yang secara spesifik membahas pengaruh budaya 5R terhadap kinerja karyawan pada sektor manufaktur otomotif. Hal ini menjadi salah satu

alasan penting bagi penulis untuk mengangkat topik ini, agar dapat memberikan kontribusi ilmiah sekaligus mengisi kekosongan penelitian yang masih jarang dibahas secara mendalam, khususnya dalam konteks industri otomotif di Indonesia.

Dengan latar belakang tersebut, peneliti kemudian menentukan fokus dan arah penelitian agar tidak melebar. Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini yaitu mengenai kinerja karyawan. Menurut Hery (2020:39-40) faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah personal factors, leadership factors, team factors, system factors, dan contextual/situational factors. Variabel budaya 5R dan disiplin kerja dipilih oleh penulis karena berasal dari personal factors dan system factors yang mempengaruhi kinerja karyawan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Budaya 5R berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Asalta Mandiri Agung?
2. Apakah Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Asalta Mandiri Agung?
3. Apakah Budaya 5R dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Asalta Mandiri Agung.

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, tujuan dari penelitian ini di antaranya:

1. Mengetahui pengaruh penerapan 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, dan Rajin) terhadap kinerja karyawan pada PT Asalta Mandiri Agung.
2. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Asalta Mandiri Agung.
3. Mengetahui pengaruh simultan antara penerapan 5R dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Asalta Mandiri Agung.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi peneliti, akademisi, peneliti selanjutnya, dan perusahaan yang menjadi objek penelitian, sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai penerapan 5R dan disiplin kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di tempat kerja. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat membuka peluang bagi peneliti untuk mengembangkan kajian lebih lanjut, sekaligus menjadi dasar untuk penelitian yang lebih luas dalam konteks perusahaan atau industri lainnya.

2. Bagi Akademisi

Diharapkan penelitian ini dapat menambah khazanah literatur dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan hubungan antara penerapan 5R, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Dengan memberikan wawasan teoretis yang lebih dalam, penelitian ini dapat menjadi referensi bagi para akademisi untuk mengeksplorasi konsep-konsep terkait pada penelitian-penelitian selanjutnya.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi peneliti yang berminat untuk mendalami lebih lanjut faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, khususnya yang berhubungan dengan disiplin kerja dan budaya kerja seperti 5R. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan kajian ini dengan menambahkan variabel lain yang relevan serta menerapkan metodologi berbeda untuk memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

4. Bagi Perusahaan

Penelitian ini memberikan wawasan berharga bagi manajemen PT Asalta Mandiri Agung dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui penerapan budaya kerja yang efektif, seperti 5R, serta penegakan disiplin kerja. Temuan dari penelitian ini dapat menjadi landasan untuk merumuskan kebijakan atau program-program guna meningkatkan kualitas kerja, pengelolaan lingkungan

kerja, serta pengembangan sumber daya manusia yang lebih baik dan efisien.

G. Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini disusun dalam tiga bab utama yang saling berkaitan dan terstruktur secara sistematis. Adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi. Bab ini memberikan gambaran awal mengenai pentingnya penelitian serta arah yang akan dituju dalam penelitian ini.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas berbagai teori yang relevan dengan variabel yang diteliti, yaitu budaya 5R, disiplin kerja, dan kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan secara rinci mengenai metode yang digunakan dalam penelitian, meliputi desain penelitian,

objek penelitian, sumber dan jenis data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, teknik analisis data, analisis regresi, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis.

BAB IV : HASIL PENELITIAN

Menerangkan tentang isi dari penelitian mengenai Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Menerangkan hasil kesimpulan dari pembahasan dan memberikan saran bagi perusahaan.