

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) ialah aset penting sebagai pelopor pertama dalam melaksanakan seluruh kegiatan yang ada dalam organisasi sehingga pimpinan harus mengelola dengan baik. Manajemen sumber daya manusia sendiri ialah implementasi SDM untuk secara bersama-sama mencapai tujuan organisasi, Handoko (2014).

Hasibuan (2017) berpendapat MSDM adalah pengetahuan mengenai peranan pegawai agar bekerja lebih efektif dan efisien sehingga tujuan terwujud. Menurut Mangkunegara (2018) MSDM ialah pembentukan sumber daya pada tiap individu yang dioptimalkan dalam di tempat kerja dalam pengembangannya. Dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah hal pembentukan ketenagakerjaan dalam suatu organisasi sehingga tujuan tercapai.

Tujuan MSDM sebagai berikut:

1. Sebagai bahan pertimbangan saat pemimpin membuat keputusan untuk kemajuan perusahaan agar karyawan lebih produktif.
2. Mengadopsi aturan agar bisnis dapat tercapai.
3. Membantu arah dan strategi umum dalam sebuah organisasi.
4. Menetapkan keadaan yang membantu pimpinan dalam pencapaian organisasi.
5. Mengelola hubungan sesama karyawan dalam perusahaan. (Sutrisno, 2016)

Peranan MSDM menurut Hasibuan (2017) yakni:

1. Mematok kuantitas dan kualitas tenaga kerja;
2. Menetapkan rekrutmen dan penempatan tenaga kerja;
3. Menetapkan pelatihan dan pengembangan tenaga kerja;
4. Memperhitungkan perkembangan perekonomian perusahaan;
5. Meninjau undang-undang perburuan;
6. Mengatur pensiun dan pemberhentian kerja.

2.2 Budaya 5R

Budaya kerja menurut Mangkunegara (2015) ialah proses mengenai sikap agar tenaga kerja mampu melaksanakan tugasnya dengan baik yang memiliki tujuan agar perusahaan dapat menciptakan perubahan dalam prestasi tenaga kerjanya.

Singkatan 5R dalam bahasa yakni ringkas, rapi, resik, rawat, dan rajin. Kristanto (2016) berpendapat bahwa 5R adalah gerakan yang digunakan untuk memelihara lingkungan kerja yang baik seperti melakukan penataan, pembersihan, dan pemeliharaan. Metode ini ialah cara mengubah sikap dengan melakukan pembersihan di lingkungan kerja. (Osada, 2014)

Perilaku karyawan dapat dilihat dari kondisi lingkungan kerja. 5R berfungsi sebagai standar pekerjaan dengan prinsip, setiap karyawan harus membiasakan diri dalam lingkungan kerja dengan standar yang jelas. (Hirano, 2020).

2.2.1 Tujuan 5R

Tujuan 5R harus sesuai dengan standar sasaran sebagai berikut:

1. Keamanan saat bekerja.
2. Tempat kerja yang rapi.
3. Pemeliharaan peralatan yang berguna agar efisien.
4. Meningkatkan mutu peralatan yang digunakan saat bekerja.
5. Membuat petunjuk untuk menjalankan tugas. (Osada, 2014)

2.2.2 Manfaat 5R

5S atau 5R adalah standar yang paling mudah dipahami. Partisipasi penuh dimungkinkan berkat prinsip ini. Jika 5S tidak diterapkan, itu tidak akan berhasil karena manfaatnya akan terlihat jelas. Orang mungkin mengatakan bahwa 5S adalah ukuran yang menunjukkan bagaimana sebuah organisasi diawasi dan merupakan tolok ukur bagaimana kerjasama para buruh, baik yang sudah baik maupun yang masih banyak kekurangan

Segalanya mungkin jika 5S dipraktikkan. Terlepas dari kenyataan bahwa 5S puncak administrasi organisasi mana pun, ada sejumlah berbagai

latihan yang mendukung untuk membentuk kelompok yang lebih baik dan menyenangkan terlebih lagi, bekerja pada keadaan kerja. Jika kami menggunakan 5S, kami juga dapat melengkapinya dengan sistem lain tanpa mengalami masalah dan tetap mencapai hasil yang memuaskan. Ini karena 5S hanya membutuhkan beberapa manajer staf yang kuat; di sisi lain, 5S sangat bergantung pada setiap karyawan untuk menerapkannya dan meningkatkan diri agar berhasil. Jika hasilnya diimplementasikan, ini menunjukkan bahwa sistem alternatif telah diterapkan setengah jalan. Jika tidak, 5S tidak akan berfungsi.

2.2.3 Penerapan 5R

1. *Seiri* (Ringkas). Kegiatan mengidentifikasi benda yang tidak diperlukan. Langkah yang perlu diperhatikan:
 - Langkah 1 : penyeragaman
 - Langkah 2 : meringkas
 - Langkah 3 : pemeriksaan secara rutin
 - Langkah 4 : mengadakan sistem piket
2. *Seiton* (Rapi). Kegiatan menempatkan barang yang diperlukan. Langkah yang perlu diperhatikan:
 - Langkah 1 : pengelompokkan barang
 - Langkah 2 : membuat tempat untuk penyimpanan
 - Langkah 3 : membuat garis batas di penempatan
 - Langkah 4 : melabeli tempat
 - Langkah 5 : membuat denah penyimpanan
3. *Seiso* (Resik). Kegiatan membersihkan tempat agar selalu terjaga bersih. Langkah yang perlu diperhatikan:
 - Langkah 1 : melengkapi alat kebersihan
 - Langkah 2 : membersihkan tempat kerja
 - Langkah 3 : peremajaan
 - Langkah 4 : pelestarian

4. *Seiketsu* (Rawat). Kegiatan mempertahankan suatu keadaan agar terjaga dengan baik. Langkah yang perlu diperhatikan:
 - Langkah 1 : menentukan hal yang perlu diutamakan
 - Langkah 2 : menggolongkan hal yang tidak wajar
 - Langkah 3 : merencanakan pengawasan
 - Langkah 4 : membuat prosedur
 - Langkah 5 : memeriksa berkala
5. *Shitsuke* (Rajin). Pekerja harus membiasakan diri menjaga lingkungan kerja yang baik. Langkah yang perlu diperhatikan:
 - Langkah 1 : penetapan target
 - Langkah 2 : keteladanan
 - Langkah 3 : membina hubungan interpersonal
 - Langkah 4 : pembelajaran

2.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja berdampak langsung pada personel yang melakukan proses produksi, meskipun tidak dengan sendirinya melakukan proses produksi di dalam organisasi. Pengaturan di mana karyawan melakukan tugas sehari-hari mereka dikenal sebagai tempat kerja. Tempat kerja yang bagus memupuk keamanan dan memungkinkan pekerja untuk melakukan yang terbaik. Karyawan yang menikmati lingkungannya cenderung merasa nyaman di sana dan melakukan tugasnya dengan cara yang memanfaatkan waktu kantor secara efisien. Di sisi lain, kondisi tempat kerja yang buruk menurunkan produktivitas pekerja. Ketika suasana kerja menyenangkan, karyawan lebih mudah melakukan tugasnya.

Lingkungan kerja ialah semua hal yang ada di sekitar pekerja dalam menjalankan tugas, (Nitisemito, 2016). Nawawi (2019) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah keadaan internal perusahaan yang dirasakan pekerja selama bekerja.

2.3.1 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2019) lingkungan kerja dibagi menjadi dua jenis yakni:

1. Fisik. Hal yang berbentuk fisik yang berada di sekitar karyawan seperti suhu, kelembapan, dan sirkulasi udara.
2. Non Fisik. Keadaan yang berhubungan sesama karyawan maupun atasan.

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2019) menyatakan berikut faktor yang mempengaruhi:

1. Suhu udara. Lingkungan kerja yang baik harus memiliki suhu udara yang sejuk dan segar agar dapat membantu tubuh tidak mudah lelah.
2. Keamanan kerja. Perlunya satpam untuk menjaga keamanan lingkungan.
3. Hubungan. Komunikasi interpersonal antar karyawan harus terjalin dengan baik serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai.

2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

1. Budaya tempat kerja adalah lingkungan tempat orang bekerja dan bagaimana lingkungan itu dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Ruang kerja, peralatan, pencahayaan, ketenangan, kebersihan, dan hubungan interpersonal semuanya berkontribusi pada lingkungan kerja secara keseluruhan.
2. Relasi dengan teman kerja. Jika hubungan antar sesama karyawan relative baik maka akan tercipta lingkungan kerja yang kondusif sehingga tingkat stress tidak begitu tinggi. Hal itu dapat menyebabkan meningkat pula kinerja karyawan.

3. Sarana dan prasarana yang memadai dari perusahaan agar suasana kerja nyaman seperti penerangan, tata letak ruang, sirkulasi udara, kebisingan, dan rasa aman yang diberikan. (Nitisemito, 2016)

2.4 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah sikap yang dilakukan seorang pekerja dalam menjalankan perannya di suatu perusahaan, (Rivai, 2014) sedangkan Wirawan (2019) mengatakan bahwa kinerja ialah output yang dihasilkan oleh pekerjaan yang telah dilakukan.

Simanjuntak (2015) mengemukakan bahwa kinerja karyawan ialah pencapaian hasil kerja pekerja dalam mempertanggung jawabkan tugasnya dalam kurun waktu tertentu. Kinerja ialah kemajuan yang dilakukan secara individu maupun tim dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, (Mulyadi, 2017). Kegiatan yang dapat memperbaiki kinerja karyawan yakni:

1. Memperbaiki prestasi;
2. Menyesuaikan kompensasi;
3. Adanya pelatihan untuk pengembangan diri;
4. Adanya pengembangan jenjang karir;
5. Kesempatan kerja yang adil, (Handoko, 2020)

2.4.1 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Berikut faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Wirawan (2019):

1. Faktor internal karyawan. Faktor ini meliputi bakat, sifat, pengetahuan, etos dan motivasi kerja;
2. Faktor lingkungan internal organisasi. Jika dukungan internal organisasi mendukung maka kinerja karyawan otomatis meningkat seperti sistem kompensasi, suasana kerja, dan manajemen;
3. Faktor lingkungan eksternal organisasi. Hal ini meliputi keadaan yang terjadi diluar kuasa organisasi seperti krisis ekonomi dan pandemic.

2.4.2 Penilaian Kinerja Karyawan

Pemimpin dapat mengukur kinerja karyawan dengan melihat kriteria sebagai berikut:

1. Kualitas;
2. Kuantitas;
3. Ketepatan waktu;
4. Efektifitas;
5. Kemandirian;

2.4.3 Manfaat Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2018) manfaat kinerja ialah:

1. Peningkatan prestasi, dengan adanya penilaian yang bagus dari pimpinan maka karyawan akan mendapatkan umpan balik;
2. Kesempatan kerja yang adil. Jika penilaian kerjanya tepat maka karyawan akan mendapatkan peningkatan jenjang karir;
3. Pelatihan dan pengembangan. Dengan adanya hal ini pemimpin dapat mengetahui masing – masing kemampuan karyawan yang dimiliki dan dapat sebagai acuan perusahaan untuk mengembangkan SDM-nya.
4. Kompensasi. Pimpinan dapat menyesuaikan kompensasi sesuai dengan kompetensi kinerja karyawan tersebut seperti pemberian gaji, insentif dan sebagainya;
5. Promosi dan demosi. Hal ini dapat digunakan pimpinan sebagai acuan untuk mempromosikan karyawannya ataupun memecat jika kinerja tidak baik.

2.4.4 Indikator Kinerja

1. Kuantitas dan kualitas hasil kerja;
2. Efisiensi dalam melaksanakan tugas;
3. Inisiatif dan kreativitas;
4. Ketelitian;
5. Kepemimpinan. (Afandi, 2018)

2.5 Hubungan Antar Variabel

Hubungan Budaya 5R Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi adalah nilai yang dipercaya oleh semua anggota dalam suatu perusahaan yang dijadikan sebagai dasar perilaku saat bekerja. (Robins, 2017). Maka dari itu tujuan dapat tercapai salah satunya akibat bantuan dari budaya organisasi yang membentuk karyawannya dalam bertindak. Budaya yang baik akan membuat karyawan melakukan kinerjanya dengan baik.

Dari hasil penelitian sebelumnya dikatakan bahwa nilai budaya dapat dipercaya sebagai pengikat antara karyawan dan perusahaan sehingga ikatan tersebut menimbulkan motivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh pemimpin. Lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap karyawan yang akan berdampak terhadap kinerjanya. Jika lingkungan nyaman maka kinerja karyawan akan meningkat.

Menurut Ali (2018) kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, sedangkan menurut Sarwono (2015) lingkungan kerja ialah tempat dimana pegawai melakukan kerjanya. Jika karyawan menyukai lingkungan kerja dimana ia bekerja maka pegawai akan betah melakukan aktifitas sehingga kerja tidak terganggu. Kasmir (2016) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yakni gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja.

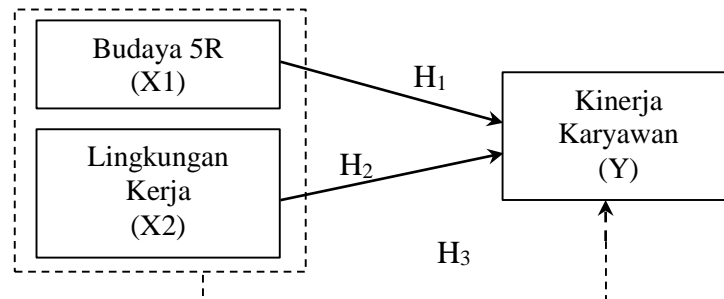
2.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Huda dan Munir (2016)	Implementasi 5R+1S sebagai Upaya Peningkatan Efektivitas Produksi dengan Metode Overall Equipment Effectiveness (OEE) di PT. Coca Cola Bottling Indonesia	Hasil dari penelitian ini menghitung nilai OEE berkisar antara 43,83% - 55,98%. Nilai efektivitas ini termasuk rendah karena standar ideal untuk perusahaan kelas dunia adalah sebesar 85%. Untuk meningkatkan nilai OEE, diimplementasikan 5R+1S yang terdiri dari Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin dan Safety.
Nugraha (2015)	Usulan Perbaikan Berdasarkan Metode 5S (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke) untuk Area Kerja Lantai Produksi di PT. X	Hasil dari penelitian ini area kerja yang saat ini masuk ke dalam kriteria sangat buruk. Perbaikan pada area kerja menghasilkan nilai program 5S sebesar 77,78% dan masuk ke dalam kriteria baik
Tatik Suryani (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai Hotel Muria Semarang	Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Muria Semarang, sebesar 8,88%.
Emilia Noviani (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Glory Industrial Semarang II	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Glory Industrial Semarang II sebesar 18,49%
Yeti Oktafiani (2016)	Hubungan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Kinerja Kerja Karyawan Studi Kasus : Bagian Pengolahan PT. Perkebunan Nusantara XIII (Persero) Unit Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Desa Olong Pinang Kabupaten Paser	Bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan bagian pengolahan PT. Perkebunan Nusantara XIII (Persero) Unit Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Desa Olong Pinang Kabupaten Paser

Sumber: Peneliti Terdahulu, 2023

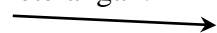
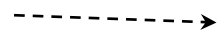
2.7 Kerangka Pemikiran



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Data Diolah, 2023

Keterangan:

-  Parsial
 Simultan

2.8 Hipotesis

- H1 : Budaya 5R diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pelindo Regional 3 Surabaya.
- H2 : Lingkungan kerja diduga terhadap kinerja karyawan di PT. Pelindo Regional 3 Surabaya.
- H3 : Budaya 5R dan lingkungan kerja diduga berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan di PT. Pelindo Regional 3 Surabaya.