



## PENERAPAN BUDAYA 5R (RINGKAS, RAPI, RESIK, RAWAT, RAJIN) DALAM MENUNJANG KINERJA GUDANG

---

### PENULIS

Melanie Fitri Kusumadewi

---

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan penerapan budaya 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin) dalam menunjang kinerja gudang. Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif, teknik pengumpulan menggunakan teknik observasi dan teknik wawancara kepada kepala bagian gudang, Manager HRD (Human Resources Development), Manager HSE (*Health Safety Environment*), dan staf gudang. Hasil penelitian menemukan bahwa penerapan budaya 5R dalam kinerja gudang telah memenuhi standar yang baik atau sudah dapat dikatakan berjalan dengan baik. Pentingnya menerapkan budaya 5R ini karena dampak dari penerapan budaya 5R ini sangat baik untuk perusahaan. Dari hasil penelitian ini diharapkan kedepannya perusahaan dapat terus menjaga, baik dari segi kebersihan, segi penyusunan peralatan yang ada di gudang, agar memperlancar kegiatan pekerjaan dan membuat kondisi tempat kerja menjadi nyaman

### Kata Kunci

5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin), Gudang, Lingkungan Kerja

---

### ABSTRACT

*This study aims to determine the application of 5R Culture (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin) in Supporting Warehouse Performance. The research method used by the researcher is a descriptive method with a qualitative approach, the collection technique uses observation techniques and interview techniques by the head of the warehouse department, HRD Manager (Human Resources Development), HSE Manager (Health Safety Environment), and warehouse staff. The results of the study found that the application of 5R culture in warehouse performance. Had met good standards or could be said to be running well. The importance of implementing this 5R culture is because the impact of implementing this 5R culture is very good for the company. From the results of this study, it is hoped that in the future the company can continue to be maintained both in terms of cleanliness, in terms of arranging equipment in the warehouse, in order to facilitate work activities and make workplace conditions comfortable.*

### Keywords

5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin), Warehouse, Work environment

---

### AFILIASI

Prodi, Fakultas  
Nama Institusi  
Alamat Institusi

Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik  
Institut Bisnis dan Informatika (IBI) Kosgoro 1957  
Jl. M. Kahfi II No. 33, Jagakarsa, Jakarta Selatan, DKI Jakarta

---

### KORESPONDENSI

Penulis  
Email

Melanie Fitri Kusumadewi  
[melaniefk12@gmail.com](mailto:melaniefk12@gmail.com)

---

### LICENSE



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

---

## PENDAHULUAN

Gudang merupakan fasilitas khusus yang bersifat tetap, yang kemudian dirancang untuk mencapai target tingkat pelayanan dengan total biaya yang sangat rendah (Gwyne Richard 2011:07). Kondisi gudang yang baik akan dapat membantu jalannya seluruh kegiatan yang ada di perusahaan sehingga aktivitas di dalam gudang bisa berjalan dengan efektif dan efisien sehingga produktivitas gudang meningkat dengan baik. Kemudian, untuk mendukung pekerjaan agar dapat dilakukan lebih mudah dan lebih nyaman salah satu yang harus dibangun adalah budaya kerja yang baik.

Budaya kerja yaitu sekumpulan pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada setiap individu yang ada di dalam suatu organisasi atau perusahaan (Suwondo, 2014:9). Dengan membangun budaya kerja dapat untuk meningkatkan dan mempertahankan sisi positif, kemudian dapat berupaya untuk membiasakan pola perilaku tertentu agar dapat terciptanya suatu bentuk baru yang bisa lebih baik, dan dapat terwujud dalam bentuk ekspresi kerja yang dilakukan (Suwondo, 2014:09).

Salah satu budaya kerja yang banyak diterapkan di perusahaan termasuk di gudang adalah budaya 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin). Konsep 5R merupakan suatu metode sederhana dan sistematis dalam penanganan barang atau produk di dalam pengelolaan gudang. Konsep dasar pengimplementasian 5R dimulai dari melakukan penataan tempat kerja sampai dihasilkan pendisiplinan karyawan yang dicerminkan oleh perubahan sikap kerja yang benar (Pandiangan, 2017:231).

Beberapa bukti empiris yang menunjukkan dampak positif dari diimplementasikannya budaya 5R diantaranya adalah semangat kerja (Sari, 2015), produktivitas karyawan (Yudhanto & Purwanto, 2020), kinerja karyawan (Sari, 2019 dan Sofiyannurriyanti, 2019) dan lingkungan kerja yang nyaman (Anthony, 2020). Mengacu temuan tersebut menunjukkan bahwa penerapan budaya 5R memiliki dampak positif pada kinerja organisasi.

Bercermin dari temuan-temuan tersebut, maka menerapkan budaya 5R di tempat kerja menjadi hal yang sangat penting yang perlu segera diimplementasikan. Terlebih bagi perusahaan yang memiliki permasalahan seperti kondisi gudang yang kurang rapi. Belum maksimalnya dalam menjalankan standar atau instruksi kerja mengenai kebersihan di gudang maupun di

lingkungan tempat kerja. Masih adanya tumpukkan kardus, *storage box*, dan barang yang tidak terpakai yang diletakkan di dalam gudang secara tidak teratur. Kondisi ini akan berdampak pada karyawan di gudang dalam melakukan pekerjaannya menjadi tidak nyaman, membuat ruang gerak pekerja menjadi sempit dan menghambat karyawan dalam proses pencarian barang yang akan digunakan oleh tim lapangan.

Menerapkan budaya 5R tentu tidaklah mudah. Budaya ini hanya bisa dilaksanakan jika level pimpinan sendiri yakin dengan menerapkan budaya ini akan memberikan kontribusi positif bagi perusahaan. Karena sejatinya proses pembentukan budaya berawal dari keyakinan, dibiasakan selanjutnya disebarkan ke orang lain (Harahap, 2011:3). Proses penyebaran keyakinan tersebut tidak dengan mudah diterima oleh orang, karena orang secara individu telah memiliki keyakinan sebelumnya (Harahap, 2011:3). Mengingat kompleksitas dalam menerapkan budaya ini, maka tujuan dari artikel ini adalah untuk mendeskripsikan penerapan budaya 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin) dalam menunjang kinerja gudang.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data digunakan dengan observasi dan wawancara. Menurut Sugiyono (2017:9) menyatakan bahwa "metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat pos positivisme atau pandangan, digunakan untuk meneliti kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti adalah instrumen kunci.

Subjek penelitian adalah Gudang PT Tri Mitra Resources. Objek penelitian ini adalah penerapan budaya 5R. Narasumber dipilih dengan teknik *purposive sampling*, dimana narasumber yang dipilih memiliki pemahaman yang baik mengenai pelaksanaan 5R di perusahaan, khususnya di bagian Gudang. Adapun *key informan* dalam penelitian ini meliputi kepala gudang, manajer HRD, manajer HSE, dan staf gudang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, dokumentasi). Analisis data dilakukan melalui empat tahapan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi data.

Untuk memastikan data yang diperoleh valid, peneliti menerapkan triangulasi yaitu triangulasi sumber, menguji kredibilitas data

yang dilakukan dengan cara mengecek data yang diperoleh melalui beberapa sumber berupa hasil wawancara.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini yang menjadi subjek penelitian adalah Manajer HRD, Kepala Gudang, Manajer HSE (*Health Safety Enviroment*), Staf Gudang yang berhubungan dalam penerapan budaya 5R di gudang dan lingkungan kerja PT Tri Mitra Resources. Data yang dibutuhkan di dalam penelitian ini diperoleh melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Adapun profil narasumber yang menjadi subjek di dalam penelitian 5R ini sebagai berikut:

**Tabel. 1 Data Informan**

Nama	Jabatan	Masa Kerja (tahun)
Tommy	Kepala Gudang	7
Yanwar	Staf Gudang	5
M. Avycena	Manager HSE	4
Patricia	Manager HRD	6

### Penerapan Ringkas

Dalam menerapkan R yang pertama, yaitu Ringkas, terdapat dua hal yang dilakukan, yaitu memilih item dan menyingkirkannya. Maksud dari memilih item, seperti penjelasan Bapak Tommy, selaku kepala gudang adalah proses memisahkan barang sesuai kategorinya dan mengelompokkan barang selanjutnya memilah item mana yang masih dibutuhkan dan yang sudah tidak dibutuhkan. Tahap selanjutnya menyiapkan tempat untuk menyimpan/membuang/memusnahkan item yang sudah tidak terpakai/ tidak digunakan untuk meringkas tempat kerja.

Misalnya untuk kabel-kabel yang sudah tidak terpakai akan disingkirkan, tetapi untuk produk antena dan perangkat-perangkat untuk *tower* yang tidak dibutuhkan lagi, dikembalikan ke vendor karena jika tidak dikembalikan perusahaan kita akan kena denda. Untuk barang yang masih bisa digunakan akan disimpan.

Dalam konteks prosedur apa yang harus dilakukan dalam kegiatan ringkas sudah sesuai, tetapi dalam implementasinya belum maksimal. Hal ini diakui oleh Bapak Tommy yang mengatakan bahwa masih adanya kardus-kardus bekas atau *storage box* yang belum disingkirkan.

### Penerapan Rapi

Penerapan R yang kedua, yaitu kegiatan rapi dilakukan dengan cara menyimpan, menata, dan disiplin mengembalikan barang. Upaya dalam mengimplementasikan menyimpan dan menata, yaitu dengan mengklasifikasikan barang, selanjutnya diberikan kode, kemudian ditempatkan dan ditata pada rak sesuai dengan klasifikasi dan kode tersebut. Selanjutnya untuk menjaga kedisiplinan, setiap keluar masuk barang dicatat dalam *list* keluar masuk barang, jadi kita tahu apa saja barang yang dipinjam dan barang apa saja yang sudah dikembalikan.

Hasil rekap menunjukkan bahwa aspek-aspek kegiatan rapi yang berkaitan dengan penerapan budaya 5R ini dapat dilaksanakan dengan baik. Kegiatan rapi oleh karyawan di kantor dapat memberi keringanan dalam mencari dan mendapatkan barang yang dibutuhkan karyawan saat yang tepat. Sebaliknya setelah menggunakan alat kerja, karyawan langsung kembalikan ke tempat semula. Karyawan menerapkan langkah penting menuju rapi dengan mengelompokkan/mengklasifikasikan barang sesuai jenis, berat ataupun nama vendor.

### Penerapan Resik

Penerapan R ketiga, yaitu Resik dilakukan dengan membersihkan, dan memeriksa dan mengevaluasi tempat kerja atau gudang. Menurut penuturan Bapak Yanwar, seorang staf gudang mengatakan bahwa dia dan karyawan lainnya berusaha untuk selalu menjaga kebersihan yang ada di gudang ataupun di lingkungan kantor. Meskipun ada *office boy/girl* tapi tidak boleh mengandalkan mereka jadi harus mandiri sebisa mungkin berusaha untuk tergerak hatinya untuk peduli sama kebersihan lingkungan kantor. Di samping itu minimal 2 minggu sekali dilakukan mengevaluasi atau mengecek tempat kerja sehingga ruang kerja nyaman karena keadaan lingkungannya yang selalu terjaga kebersihannya.

Dari hasil wawancara tersebut, penerapan Resik ini sudah dilaksanakan dengan baik. Namun sebenarnya masih ada kendala di penerapan resik ini karena ada beberapa karyawan tim *outdoor* yang lupa membuka sepatu saat memasuki ruangan akibatnya terkadang lantai gudang menjadi kotor. Mungkin kedepannya para karyawan harus lebih sadar jika sepatunya kotor dan juga harus diberi *warning* agar membuka sepatu terlebih dahulu sebelum

memasuki ruangan gudang ataupun ruangan-ruangan kantor.

Kemudian keberhasilan perusahaan dalam melaksanakan kegiatan resiko didukung oleh adanya penyediaan sarana kebersihan, pembersihan tempat kerja jumlah dan kondisi alat kebersihan disana sudah baik dan cukup jumlahnya. Salah satu contohnya dengan menghilangkan atau mencegah sumber pengotoran. Karena tempat kerja resiko cermin pola pikir penghuninya yang berkaitan dengan efisiensi, produktivitas, kualitas, dan keselamatan kerja. Keberhasilan kebiasaan dan kedisiplinan karyawan dipusatkan pada 3R yang pertama yaitu (ringkas, rapi, resiko). Kegiatan nyata secara fisik yang dikembangkan dalam 3R pertama ini membekas pada pola pikir karyawan agar dapat tercapainya kedisiplinan.

### Penerapan Rawat

Kemudian keberhasilan R yang keempat dilakukan dengan memperkuat atau mendukung dibudayakannya 3R sebelumnya (Ringkas, Rapi, dan Resiko) *monitoring* serta evaluasi. Menurut Kepala HSE (*Health Safety Environment*), Bapak Muhammad Avycena, perusahaan telah membuat SOP bentuknya seperti prosedur dan kebijakan. SOP tersebut sebagai acuan kinerja para karyawan karena dengan adanya SOP diharapkan para karyawan dapat menjaga kedisiplinan kerja serta memberikan performa terbaiknya. Lalu juga sebagai pedoman pelaksanaan kerja agar para karyawan lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Sementara itu, untuk mempertahankannya dengan melakukan memonitoring, setelah mengevaluasinya di depan para karyawan, seperti presentasi sehingga karyawan pun tahu kekurangannya dimana. Kode kesehatan dan keselamatan juga berperan sebagai penanda maupun pengingat bagi para karyawan pada area tertentu misalnya seperti kita menyediakan alarm kebakaran dan tabung pemadam kebakaran. Dengan memiliki penanda maupun instruksi keselamatan pada titik strategis, maka kita juga dapat membantu meminimalisir risiko *human error* yang dapat terjadi. Kode kesehatan dan keselamatan ini dapat dibuat memanfaatkan sisi humor, emosional, serta hal lainnya untuk meningkatkan kesadaran karyawan, yang pada akhirnya dapat membantu meningkatkan kenyamanan dan keamanan bersama dan memberikan reward kepada karyawan yang disiplin.

### Penerapan Rajin

Rajin adalah terciptanya kebiasaan pribadi pada diri karyawan tanpa harus di komando atau diawasi yang digambarkan oleh kemampuan menjaga dan meningkatkan apa yang sudah dicapai di tempat kerja. Hasil yang sudah dicapai dipertahankan dalam keadaan prima setiap saat. Karyawan yang rajin akan melakukan apa yang harus dilakukan dan tidak melakukan apa yang tidak boleh dilakukannya (Pandiangan. 2017:238).

Penerapan Rajin dilakukan dengan membuat SOP mengenai kebiasaan dalam pekerjaan, menegakkan kedisiplinan, dan melakukan patroli 5R. Menurut penuturan Manajer HRD, "Sejauh ini alhamdulillah mereka telah mengikuti peraturan-peraturan dan kita juga tidak bosan untuk selalu mengingatkan dan selalu *me-monitoring*. Sudah sekitar 80% karyawan yang telah mematuhi SOP dengan baik. Sedangkan 20% sisanya, *"ibaratnya ya bandel-bandel dikitlah seperti contohnya telat absensi gitu mbak dan itu masih sering kita kasih toleransi jikalau by lisan tidak digubris jadi kita bisa menindak lanjuti dengan pemberian SP gitu agar mereka jera mungkin kasarnya seperti itu."*

Patroli 5R dilakukan minimal tiga bulan sekali. Kegiatan ini melibatkan pihak HSE untuk memantaunya. Menurut Manajer HRD, *"Pemantauan atau patroli 5R ini bukan hanya menyidak karyawan atas kelalaiannya, disini kita juga memberikan reward untuk karyawan yang menerapkan kedisiplinan tinggi atau siapa karyawan yang paling unggul selama tiga bulan itu seperti contoh penilaiannya absensi, attitude, semuanya itu yang berhubungan dengan kepegawaian gitu biasanya kita ambil 3 orang yang paling unggul. Fungsinya juga agar karyawan semakin semangat dalam bekerja dan bisa menjadi motivasi bagi karyawan yang lain yang mungkin belum maksimal."*

Dari hasil rekap data menunjukkan bahwa aspek-aspek kegiatan rajin yang berkaitan dengan penerapan 5R dapat dilaksanakan dengan baik. Kebiasaan tentang budaya 5R telah tertanam baik jika dipresentasikan sudah 80% karyawan yang telah disiplin dalam penerapan ini sedangkan 20% masih selalu diberi arahan akan pentingnya hal ini. Kemudian penerapan ini perlu terus mendapat dukungan dari kepala unit atau kepala bagian wajib mendukung kebiasaan rajin karyawannya dengan melakukan kontrol setiap satu bulan sekali atau tiga bulan sekali kemudian mengoreksi jika ada terjadi penyimpangan. Rajin juga harus berkaitan

dengan kebiasaan pegawai yang harus dibina agar bisa menjaga dan meningkatkan apa yang sudah baik selama ini.

## KESIMPULAN

Setelah dilakukan pengumpulan data berdasarkan wawancara dan observasi dengan menggunakan metode kualitatif terkait penerapan budaya 5R (ringkas, rapi, resik, rawat, rajin) dalam menunjang kinerja gudang pada perusahaan, maka bisa diambil kesimpulan yaitu Budaya 5R adalah tahap untuk menyusun tempat kerja yang dapat ber-*impact* atas efektivitas kerja, efisiensi, produktivitas, dan keselamatan kerja. Konsep 5R berasal dari terjemahan Pada awalnya 5S ini pertama kali di terapkan oleh negara Jepang. Dalam bahasa Jepang, 5S yaitu singkatan dari yaitu *Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu*, dan *Shitsuke*. Jika di artikan di dalam bahasa Indonesia ini merupakan singkatan dari Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, dan Rajin. Penerapan budaya 5R oleh karyawan terutama di bagian gudang atau di lingkungan tempat kerja telah dilakukan secara benar. Penerapan budaya 5R di buktikan dengan disiplinnya yang telah dilakukan karyawan. Kegiatan meliputi kedisiplinan, kegiatan ringkas, kegiatan rapi, kegiatan resik, kegiatan rawat dan kegiatan rajin.

## REFERENSI

- Anthony, Muhamad Bob. (2020). Pengaruh Budaya 5R dan Kinerja Karyawan terhadap Lingkungan Kerja di Sinter Plant PT.XYZ. *Jurnal Media Teknik & Sistem Industri*, 4 (2), 71-78.
- Astharina, V., & Suliantoro, H. (2016). *Analisis Penerapan 5s+ safety pada Area Warehouse* di PT. Bina Busana Internusa Group, Semarang. *Industrial Engineering Online Journal*.
- Harahap, Pahlawansjah. (2011). *Budaya Organisasi (Organizational Culture)*. Semarang University Press.
- Hardani dkk, (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*, (Yogyakarta: CV Pustaka Ilmu Groub).
- Hendayani, R. (2016). *Manajemen Logistik*. Bandung. Alfabeta.
- Irawan, A. (2014). *Analisis Discrepancy pada Perusahaan Jasa Manajemen Warehouse* di PT. Cipta Krida Bahari Samarinda. *Ekonomia*, 3(3), 30381.
- Jamaludin, E. (2014). *Perbedaan Lama Waktu Pencarian Peralatan Tangan Sebelum dan Sesudah Penerapan Metode 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin) Pada Bengkel Umum Sepeda Motor Di Kecamatan Ungaran Barat* (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Semarang).
- Kasmir, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit PT Rajag Grafindo.
- Kriyantono, Rachmat. (2010). *Teknik Praktis Riset Komunikasi: Disertai Contoh Praktis Riset Media, Public Relations, Advertising, Komunikasi Organisasi, Komunikasi Pemasaran*. Jakarta: Kencana.
- Martono, Ricky. (2015). *Manajemen Logistik Terintegrasi*. Jakarta Pusat: Penerbit PPM.
- Osada, Takashi. (2014). *Sikap Kerja 5S*. penerjemah: Mariani Gandamihardja. Cet.4. Jakarta: PPM.
- Pandiangan, Syarifuddin. (2017). *Operasional Manajemen Pergudangan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Rachmawati, S., Rinawati, S., Suryadi, I., & Paskanita, M. (2018). *Penerapan Budaya 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rajin, dan Rawat)*. dengan Pendekatan SNI ISO 22000: 2009 dan Penilaiannya di PT Y Surakarta. *Journal of Industrial Hygiene and Occupational Health*.
- Rantung, A. R., Pinontoan, O. R., & Suoth, L. (2019). *Analisis Penerapan Budaya 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin) Pada Pembangunan Gedung Fakultas Hukum Universitas Sam Ratulangi* Oleh Pt. Adhi Karya (Persero) Tbk. KESMAS.
- Sari, Ika Kurnia. (2019). Pengaruh budaya kerja 5R terhadap kinerja pegawai dimediasi motivasi kerja. *Management and Business Review*, 3(2), 95-103.
- Sari, Ratna Kartika. (2015). *Pengaruh Budaya Kerja 5R dan Komunikasi Internal Terhadap Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan*. *Widya Cipta*, VII (2), 141-154.
- Siahaya, Willem. (2013). *Sukses Supplay Chain Mangement Akses dalam Demand Chain Management*. Jakarta: In Media.

- Sofyanurriyanti, Ahmad Isti'dzan As Shofi. (2019). Penerapan Budaya Kerja 5R/5S dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Cahaya Mandiri. Jurnal MATRIK, XIX (2), 31-36.
- Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono, (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Suwondo, C., & ASMI, P. P. M. M. I. (2012). *Penerapan budaya kerja unggulan 5S (seiri, seiton, seiso, seiketsu, dan shitsuke) di Indonesia*. Jurnal magister manajemen.
- Yudhanto, Albertus Djaka dan Purwanto. (2020). *Analisa Pengaruh Penerapan Budaya 5S Terhadap produktivitas Karyawan Di PT Samsung Electronics Indonesia, Bekasi*. Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis, 4 (2), 205-215.