

PENGARUH BUDAYA KERJA 5R TERHADAP KINERJA PEGAWAI SMK NEGERI 4 KOTA PROBOLINGGO

Veronica Sri Astuti Nawangsih⁽¹⁾, Andhi Nur Rahmadi⁽²⁾, Wiwit Karmawati⁽³⁾

Administrasi Publik, Universitas Panca Marga, Probolinggo

e-mail: veronica@upm.ac.id, andhi.iansyah2@gmail.com, wiwitzizi13@gmail.com

ABSTRACT

Work culture is a model of habits in the community that are realized as a form of performance. Work culture relates to the values understood in the organization as a medium between employees that affects employee performance. One of the work cultures is the 5R work culture. The 5R work culture includes concise, neat, clean, maintain, and diligent. The 5R work culture is also appropriate to be applied in the school environment, including at SMK Negeri 4 Probolinggo City. This school is known for its high level of discipline. This is interesting to study, related to the influence of the 5R work culture on employee performance in the SMK Negeri 4 Probolinggo City environment. This research is part of descriptive quantitative research. The data used in the research is primary data collected from questionnaires answered by respondents, namely 88 employees of SMKN 4 Probolinggo City. Based on the results of research and discussion, it is concluded that the 5R work culture variable has a significant positive influence on employee performance at SMKN 4 Probolinggo City.

Keywords : *work culture; 5R; employee performance*

ABSTRAK

Budaya kerja adalah model kebiasaan dalam komunitas yang diwujudkan sebagai bentuk kinerja. Budaya kerja berhubungan dengan nilai yang dipahami dalam organisasi sebagai media antar pegawai yang mempengaruhi kinerja pegawai. Salah satu budaya kerja adalah budaya kerja 5R yakni ringkas, rapi, resik, rawat, dan rajin. Budaya kerja 5R juga tepat diterapkan di lingkungan sekolah, termasuk di SMK Negeri 4 Kota Probolinggo. Sekolah ini dikenal dengan kedisiplinan yang cukup tinggi. Hal ini menarik untuk diteliti, terkait pengaruh budaya kerja 5R pada kinerja pegawai pada lingkungan SMK Negeri 4 Kota Probolinggo. Riset ini bagian dari riset kuantitatif dengan deskriptif. Data dalam riset merupakan data primer dihimpun dari kuesioner yang dijawab oleh responden, yaitu pegawai SMKN 4 Kota Probolinggo sebanyak 88 orang. Hasil riset dan pembahasan menunjukkan variabel budaya kerja 5R memberikan pengaruh positif yang signifikan pada kinerja pegawai di SMKN 4 Kota Probolinggo.

Kata kunci: budaya kerja; 5R; Kinerja Pegawai

1. Pendahuluan

Adanya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2012 tentang pedoman pengembangan budaya kerja, menjadikan sebuah arahan pada organisasi dalam penyelenggaraan kegiatan organisasi. Termasuk penerapan budaya kerja pada organisasi pemerintahan. Budaya kerja adalah model kebiasaan dalam komunitas yang diwujudkan sebagai bentuk kinerja (Anthony, 2020). Budaya kerja berhubungan dengan nilai yang dipahami dalam organisasi sebagai media antar pegawai yang mempengaruhi kinerja pegawai. Budaya kerja bahkan menjadi identitas pembeda pada suatu organisasi (Prayogo, 2019).

Budaya kerja merupakan model kebiasaan yang diterapkan oleh pegawai secara berulang-ulang dalam organisasi. Konsepnya tidak ada sanksi tegas jika ada pelanggaran, akan tetapi model kebiasaan dijalankan secara moral oleh anggota organisasi yang ditaati guna dalam meraih tujuan (Nawawi dalam Prayogo, 2019). Budaya kerja diorientasikan pada regulasi maupun ketentuan dalam organisasi (Sarah, 2019). Membangun budaya kerja artinya melakukan peningkatan dan menunjukkan nilai positif, serta membiasakan pada tindakan lebih baik (Lutfia, 2021).

Salah satu budaya kerja adalah budaya kerja 5R. Budaya kerja 5R meliputi ringkas, rapi, resik, rawat, dan rajin (Osada (2004) dalam Apriliani et al. (2021). Budaya 5R secara dinamis dapat diterapkan seluruh pegawai, sebagai bentuk komitmen kerja dengan prinsip dalam memilah, tata kelola, bersih, penguatan dan melakukan kebiasaan. Budaya kerja 5R menjadi prosedur teknis dalam penerapan budaya sikap dan perilaku. Penerapan budaya kerja

5R menjadi upaya meningkatkan berkelanjutan organisasi (Apriliani et al., 2021). Budaya kerja 5R perlu diorientasikan pada sikap disiplin dan konsisten sebagai pola budaya 5R (Pahmi & Heriyanto, 2020) (Widiandari et al., 2018). Budaya kerja 5R dapat memotivasi aparatur agar mengeksplorasi terbaik pada instansi (Sari, 2019).

Budaya kerja, termasuk budaya kerja 5R dapat membantu kinerja pegawai. Budaya kerja 5R memberikan dampak dalam bekerja lebih efektif, efisien, produktif dan keselamatan kerja. Budaya kerja 5R menjadi teknik penciptaan iklim kerja yang baik di lingkup kerja (Anthony, 2020). Selain itu bentuk budaya kerja menciptakan motivasi bagi aparatur guna menunjukkan keahlian kerja optimal dalam pemanfaatan peluang dari organisasi (Sari, 2019). Pegawai adalah sumber daya utama pada organisasi, sehingga kinerja karyawan dapat menunjukkan kinerja organisasi.

Terdapat beberapa instansi yang telah menerapkan budaya 5R. Seperti Budaya Kerja 5R diterapkan pada Lembaga Pemerintah KPPN Jakarta (Liliana & Suyadi, 2018). Pelaksanaannya bahkan tertuang pada Peraturan Inspektur Jenderal Nomor PER-05/IJ/2014 dari Kementerian Keuangan. Budaya 5R bentuk pembiasaan setiap personil dalam menjalankan aturan kerja selaras dengan nilai di lingkup Kementerian Keuangan Republik Indonesia. Selain itu Budaya kerja 5R juga diterapkan pada Pengadilan Agama Purwodadi (Adila, 2020). Penguatan Budaya Kerja 5R menjadi fokus dan orientasi Direktur Jendral Badan Peradilan Agama Mahkamah Agung Republik Indonesia. Hal ini tertuang pada Surat Dirjen Badilag nomor 0618/DJA/PS.00/II/2019 tentang Hasil

Inspeksi Mendadak. Hasilnya ditemukan harapan pengoptimalan penyelenggaraan 5R dan 3S bagi pegawai.

Budaya kerja 5R juga tepat diterapkan di lingkungan sekolah, termasuk di SMK Negeri 4 Kota Probolinggo. Sekolah ini dikenal dengan kedisiplinan yang cukup tinggi karena model sekolah dengan fokus pendidikan sektor pelayaran dan kelautan dengan 6 kompetensi keahlian, meliputi Kompetensi Keahlian NKPI, Kompetensi Keahlian TKPI, dan lainnya. Program Keahlian Nautika Kapal Penangkap Ikan (NKPI); Program Keahlian Teknik Kapal Penangkap Ikan (TKPI); Program Keahlian Nautika Kapal Niaga (NKN); Program Keahlian Agribisnis Pengolahan Hasil Perikanan (APHPi); Program Keahlian Teknik Kendaraan Ringan (TKR); dan Program Keahlian Desain Komunikasi Visual (DKV). Maka perlu ditekankan budaya kerja bagi pegawai agar selaras dengan program dan bentuk kedisiplinan bagi siswa.

Pemaparan di atas menunjukkan bahwa budaya kerja akan terhubung dengan kinerja pegawai untuk mengoptimalkan kemampuannya saat bekerja. Hal ini

menarik untuk diteliti, terkait pengaruh budaya kerja 5R pada kinerja pegawai pada lingkungan SMK Negeri 4 Kota Probolinggo. Pemaparan diatas menentukan riset berjudul “Pengaruh Budaya Kerja 5R Pada Kinerja Pegawai SMK Negeri 4 Kota Probolinggo”.

2. Metode

Riset ini bagian dari riset kuantitatif dengan deskriptif. Deskriptif adalah model riset status komunitas manusia, objek, suatu kondisi, pemikiran, maupun fenomena di masyarakat (Sugiyono, 2019). Tujuan riset dengan kuantitatif deskriptif adalah mengetahui hubungan sebab akibat pada variabel independen yakni Budaya Kerja 5R (X) dan variabel dependen yakni kinerja pegawai (Y) dengan pengenaan hipotesis. Data diterapkan pada riset merupakan data primer dihimpun dari kuesioner dijawab oleh responden, yaitu pegawai yang bekerja di SMKN 4 Kota Probolinggo sebanyak 88 orang. Kuisisioner diterapkan dengan model skala rentangan satu hingga empat. Riset juga menerapkan data sekunder yang dihimpun dari buku, jurnal, dokumen sebagai penunjang dalam riset.

Tabel 1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Definisi Operasional
Budaya Kerja 5R (X) Osada (2000)	Ringkas	1. Dasar Pemilihan peralatan yang masih bagus dan rusak 2. Menghilangkan yang tidak perlu 3. Menerapkan pembersihan besar di lingkungan kerja

		4. Menangani penyebab kotoran maupun penyebab permasalahan
	Rapi	1. Menyimpan fungsional selaras 5W dan 1H 2. Praktik kompetisi saat penyimpanan dan pengambilan 3. Menata lokasi kerja dan alat-alat 4. Penghilangan boros waktu dalam mencari

		peralatan dan dokumen
	Resik	1. Pembersihan yang efisien
	Rawat	1. Perawatan barang dan dokumen dengan nama 2. Perawatan barang dan dokumen dengan label fungsi
	Rajin	1. Terbiasa sistem perilaku serta perbaikan komunikasi dan pelatihan 2. Posisi tugas dan penerapan 3. Pengaturan tanggung jawab
Kinerja Pegawai (Y) Prastyo et al. (2016)	Kuantitas	1. Jumlah unit pekerjaan yang berhasil diselesaikan 2. Jumlah siklus aktivitas
	Kualitas	1. Bekerja sesuai dengan prosedur pekerjaan

		2. Pegawai bekerja dengan disiplin yang tinggi 3. Pegawai bekerja memiliki dedikasi yang tinggi pada tempat kerja
	Keandalan	1. Pegawai bekerja dengan konsistensi kerja yang baik 2. Keandalan pelayanan 3. Pegawai bekerja dengan keakuratan atau ketelitian yang tinggi
	Kehadiran	1. Keyakinan masuk kerja setiap hari 2. Kesesuaian jam kerja, saat masuk dan pulang kerja
	Kemampuan bekerjasama	1. Pegawai dapat bekerjasama tim

11. Hasil dan Pembahasan

Hasil

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Tabel 2 Uji Validitas

Variabel	Indikator	Nilai r_Tabel	Nilai r_Hitung	Sig.	Status
Budaya Kerja	X1	,2096	,750523	,000	Absah
	X2	,2096	,71497	,000	Absah

Uji validitas sebagai instrumen dalam pengukuran. Uji validasi menjadi derajat dalam penetapan data acuan riset dengan data yang dihimpun dalam riset. Maka data tergolong valid atau absah merupakan nilai data yang tidak jauh beda dengan acuan

Variabel	Indikator	Nilai r_Tabel	Nilai r_Hitung	Sig.	Status
	X3	,2096	,78455	,000	Absah
	X4	,2096	,75678	,000	Absah

Variabel	Indikator	Nilai r_Tabel	Nilai r_Hitung	Signif.	Status
	X5	,2096	,73609	,000	Absah
	X6	,2096	,74356	,000	Absah
	X7	,2096	,72370	,000	Absah
	X8	,2096	,72979	,000	Absah
	X9	,2096	,74911	,000	Absah
	X10	,2096	,72685	,000	Absah
	X11	,2096	,71316	,000	Absah
	X12	,2096	,72434	,000	Absah
	X13	,2096	,43484	,000	Absah
	X14	,2096	,79184	,000	Absah
Kinerja	Y1	,2096	,54634	,000	Absah

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa semua pernyataan yang diajukan valid alasannya r-hitung lebih tinggi dari r-tabel. Seluruhnya telah mempunyai nilai Corrected Item-Total Correlation yang lebih tinggi dari 0,296. Signifikansi setiap indikator adalah mendekat 0,000 berada lebih bawah dari 0,05 menunjukkan uji kualitas data validitas bahwa variabel Budaya Kerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y) tergolong absah.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas diterapkan pada

Variabel	Indikator	Nilai r_Tabel	Nilai r_Hitung	Signif.	Status
Pegawai	Y2	,2096	,68083	,000	Absah
	Y3	,2096	,69134	,000	Absah
	Y4	,2096	,61318	,000	Absah
	Y5	,2096	,61917	,000	Absah
	Y6	,2096	,65482	,000	Absah
	Y7	,2096	,62684	,000	Absah
	Y8	,2096	,62221	,000	Absah
	Y9	,2096	,68051	,000	Absah
	Y10	,2096	,61936	,000	Absah
	Y11	,2096	,66467	,000	Absah

pernyataan tergolong valid uji guna pengukuran kuesioner pada indikator dari variabel. Suatu kuesioner tergolong reliabel maupun abash.

Tabel 3 Pengujian Reliabilitas Budaya Kerja 5R

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,928	14

Sesuai dengan tabel menunjukkan bahwa indikator Budaya Kerja 5R hasil uji reabilitasnya bernilai Cronbach alpha 0,928. Artinya budaya kerja 5R tergolong reliabel.

Tabel 4 Pengujian Reliabilitas Kinerja Pegawai

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,881	11

Sumber: Data Diolah Peneliti (2023)

Sesuai data tabel di atas menunjukkan bahwa indikator kinerja pegawai hasil uji reliabilitas bernilai Cronbach alpha 0,881. Artinya kinerja pegawai tergolong reliabel.

Maka hasil pengujian reliabilitas dihipunkan dari hasil variabel Budaya Kerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan alpha Cronbach > 0,60 maka kesimpulannya seluruh instrument riset tergolong reliabel.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Heteroskedastisitas

Maka hasil riset dapat ditunjukkan dengan hasil analisa berbentuk grafik scatterplot. Bentuk titik tidak bertumpuk, menyebar pada angka 0 di sumbu Y. Maka heteroskedastisitas dan model regresi dapat dilanjutkan dalam riset.

Gambar 1 Scatter Plot

Sumber: Data Diolah Peneliti (2023)

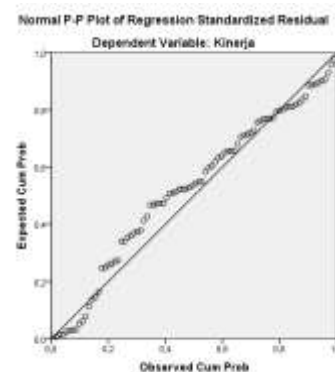
Pada grafik scatterplot menunjukkan titik tersebar acak pada angka 0 kuadran. Maka disimpulkan bahwa data tergolong

heteroskedastisitas pada model regresi.

b. Uji Normalitas

Uji normalitas data dengan pengujian probability plot pada tersignifikan residual yang timbul serta metode grafik normal probability plot. Hasil pengujian normalitas data tergolong hasil grafik Normal Probability plot yakni titik ada mengikuti alut garis miring.

Gambar 2 Grafik Normal Probability Plot

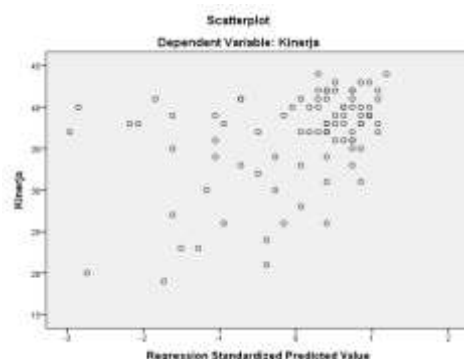


Sumber: Data Diolah Peneliti (2023)

Pada gambar menunjukkan titik ada pada area garis diagonal. Maka kesimpulannya model fit tergolong distribusi data residual normal.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Guna melakukan prediksi nilai variabel budaya kerja dengan variabel kinerja pegawai. Analisis regresi sederhana menunjukkan dampak budaya kerja pada kinerja pegawai di SMKN 4



Kota Probolinggo. Hasil analisis regresi linear sederhana sebagai berikut:
 Tabel 5 Hasil Perhitungan Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

	Unstandar dized Coefficien ts		Standard ized Coeffici ents	t	Sig.
	B	Std. Erro r	Beta		
1 (Const ant)	24,2 40	2,92 6		8,2 85	,0 00
Buday a 5S	,268	,063	,415	4,2 34	,0 00

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Peneliti (2023)

Persamaan regresi linier sederhana tertera

$$Y = 24,240 + 0,268 X$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

- Konstanta sebesar 24,240 maka variabel budaya kerja bernilai 0, sehingga kinerja karyawan nilai sejumlah 24,240
- Koefisien regresi X variabel budaya kerja 0,268. Saat variabel budaya kerja meningkat 1 satuan, berdampak variabel kinerja pegawai SMKN 4 Kota Probolinggo meningkat sebesar 0,268.

Uji Koefisien Determinasi R²

Guna mengetahui tingkat pengaruh budaya kerja 5R terhadap kinerja pegawai. Koefisien determinasi merupakan tingkat variasi variabel budaya kerja yang ditunjukkan oleh variabel kinerja pegawai.

Tabel 6 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b

R	R ²	A dj R ²	Std . Err or	Change Statistics				
				R ² Cha nge	F Cha nge	d f	d f	Sig. F Cha nge
,41 5 ^a	,1 72	,1 63	5,2 51	,172	17,9 27	1	8 6	,000

a. Predictors: (Constant), Budaya 5S

b. Dependent Variable: Kinerja

Koefisien Determinasi ditunjukkan dengan hasil regresi nilai R² sejumlah 0,172. Jadi, 17,2% variabel budaya kerja memberikan pengaruh pada kinerja pegawai. Sedangkan 82,8% bias dipaparkan oleh variabel lain.

Uji Hipotesis (Uji T)

Guna melakukan pengujian pengaruh budaya kerja 5R secara mandiri pada Kinerja pegawai. Sehingga dapat dipahami hipotesis tergolong terima ataupun tolak. Uji t dalam regresi linier sederhana diterapkan dalam pengujian pengaruh budaya kerja 5R pada kinerja.

Tabel 7 Hasil Uji T

Model	t	Sig.
(Constant)	8,285	0,000
Budaya Kerja (X)	4,234	0,000

Sumber: Peneliti (2023)

Uji T Budaya Kerja (X) pada variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah Ho tergolong diterima jika t_{hitung} kurang dari t_{table} dan Hipotesis lanjutan (Ha) tergolong diterima jika t_{hitung} lebih besar t_{table}. Variabel budaya kerja (X)

menunjukkan nilai t_{hitung} (8,285) lebih besar t_{tabel} (4,234), maupun sig 0.000 lebih kecil 0.05 artinya variabel budaya kerja memberikan pengaruh signifikan pada kinerja pegawai.

Pembahasan

Hasil riset dengan analisis regresi linier sederhana menunjukkan budaya kerja berdampak pada kinerja pegawai dengan persamaan $Y=24,240+0,268X$, persamaan nilai konstanta artinya variabel budaya kerja dengan nilai nol maka nilai variabel kinerja pegawai naik 24,240. Sedangkan jika ada kenaikan budaya kerja 5R sejumlah satuan, maka variabel kinerja karyawan berubah sejumlah 0,268 satuan.

Pada uji t menunjukkan hasil tabel koefisien nilai t_{hitung} (8,285) lebih tinggi dari nilai t_{tabel} (4,234). Di dukung dengan sig 0.000 lebih kecil 0.05, maka disimpulkan pengaruh budaya kerja 5R secara signifikan pada kinerja pegawai di SMKN 4 Kota Probolinggo.

Uji koefisien determinasi menunjukkan hasil yang diperoleh bahwa R^2 sejumlah 0,172 artinya besaran 17,2% merupakan pengaruh yang diberikan budaya kerja 5R pada kinerja pegawai di SMKN 4 Kota Probolinggo. Sedangkan 82,8% dipengaruhi oleh variabel lain. Maka, hasil riset tergolong budaya kerja 5R memberikan pengaruh pada kinerja pegawai di SMKN 4 Kota Probolinggo.

3. Simpulan dan Saran

Hasil riset budaya kerja 5R memberikan pengaruh positif dengan signifikan pada kinerja pegawai di SMKN 4 Kota Probolinggo. Pada persamaan regresi dan budaya kerja 5R pada kinerja pegawai di SMKN 4 Kota Probolinggo yaitu: $Y=24,240+0,268 X$. Artinya budaya kerja

saat meningkat 1 satuan maka mempengaruhi kinerja karyawan meningkat sejumlah 24,240 dengan asumsi variabel kinerja pegawai dalam keadaan tetap. R^2 budaya kerja 5R pada kinerja pegawai SMKN 4 Kota Probolinggo sejumlah 0,172. Jadi, 17,2% variabel budaya kerja berpengaruh pada kinerja pegawai. Sedangkan 82,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam riset ini.

Ucapan Terimakasih

Ucapan terimakasih ditujukan kepada pihak SMKN 4 Kota Probolinggo yang bersedia sebagai responden riset.

Daftar Pustaka

- Adila, R. (2020). *Implementasi Budaya Kerja 5R (Ringkas Rapi Resik Rawat Rajin) dalam Persiapan Persidangan di Pengadilan Agama Purwodadi*. Pengadilan Agama Purwodadi Kelas 1A. <http://www.pa-purwodadi.go.id/index.php/26-halaman-depan/artikel/271-implementasi-budaya-kerja-5r-ringkas-rapi-resik-rawat-rajin-dalam-persiapan-persidangan-di-pengadilan-agama-purwodadi-2>
- Anthony, M. B. (2020). Pengaruh Budaya 5R dan Kinerja Karyawan terhadap Lingkungan Kerja di Sinter Plant PT.XYZ. *Jurnal Media Teknik Dan Sistem Industri*, 4(2), 71–78. <https://doi.org/10.35194/jmtsi.v4i2.1031>
- Apriliani, F., Fewidarto, P. D., & Indrawan, P. (2021). Implementasi Budaya 5R Sebagai Upaya Peningkatan Perawatan Fasilitas Dan Melatih Kedisiplinan Personal Di LKSA Kota Bekasi. *Jurnal Gama Societa*,

- 5(1), 1–13.
<https://doi.org/10.22146/jgs.63799>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Liliana, C., & Suyadi. (2018). Implementasi Budaya 5R di Lembaga Pemerintah K Jakarta. *Jurnal Utilitas*, 4(1), 239.
- Lutfia, L. F. I. (2021). *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang*. Institut Agama Islam Negeri Jember.
- Pahmi, M. ., & Heriyanto. (2020). Implementasi 5R Sebagai Inisiatif Pondasi Improvement Awal Pada Perusahaan Pengolahan Pasir Silika. *Jurnal Terapan Teknik Industri*, 9, 38–46.
- Prastyo, E., Hasiolan, L. B., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Honorer Dinas Bina Marga Pengairan Dan ESDM Kabupaten Jepara. *Journal of Management*, 2(2), 1–11.
- Prayogo, D. (2019). *Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Bank Indonesia Perwakilan Provinsi Jambi*. Universitas Batanghari Jambi.
- Sarah, S. (2019). *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Xsport Internasional Makassar*. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Sari, I. K. (2019). Pengaruh budaya kerja 5R terhadap kinerja pegawai dimediasi motivasi kerja. *Management and Business Review*, 3(2), 95–103.
<https://doi.org/10.21067/mbr.v3i2.4671>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Widiandari, A., Saraswati, D., Fadli, Z. ., Ratna, M., P., & Hastuti, N. (2018). Analisis 5S pada Panti Asuhan Musytamirul Furqon Rowosari Tembalang Semarang. *Jurnal Harmoni FIB Undip*, 5, 20–24.