

Pengaruh Audit Sumber Daya Manusia (SDM) Dan Budaya 5R Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Dedi Mulyadi¹, Galih Raspati², Umban Adi³

¹ Institut Manajemen Wiyata Indonesia
e-mail: ¹ dedimulyadi003@gmail.com

^{2,3} Universitas Sains Indonesia
e-mail: ² galihraspati@sains.ac.id, ³ umban.adijaya@sains.ac.id

Abstrak

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memainkan peran kunci dalam mencapai keunggulan bersaing bagi setiap organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia melibatkan berbagai kegiatan terencana dan kelanjutan yang bertujuan untuk mengelola, mengembangkan dan memanfaatkan potensi sumber daya manusia agar dapat memberikan kontribusi maksimal dalam perencanaan tujuan organisasi sehingga tercapai produktivitas kerja yang baik. Banyak faktor yang mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan antara lain Audit SDM dan Budaya 5R. Penelitian asosiatif kasual dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuisioner/angket. Sampel mengacu pada karyawan yang bekerja sebagai operator pada bagian proses kemas primer (stripping) berjumlah 55 responden karyawan PT Mersifarma TM. Teknik analisis data menggunakan program SPSS 20. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh persamaan regresi berganda $Y = 24,200 + 0,641 X1 + 0,489 X2$. Dalam penelitian ini variabel yang mempunyai pengaruh paling besar adalah Audit Sumber daya manusia (SDM) dengan koefisien regresi sebesar 0,641 dan variable budaya 5R dengan koefiesien regresi 0,489. Dari determinasi memiliki hasil Adjusted R Square sebesar 43,20 % sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hasil t (parsial) diketahui t hitung variable (X1) Audit Sumber daya manusia (SDM) 2,670 > dari t tabel 1,990 dengan nilai signifikan 0.010 < dari 0,05, artinya variabel (X1) Audit Sumber daya manusia (SDM) memiliki pengaruh terhadap variabel (Y) Produktivitas kerja karyawan. Hasil t hitung variabel (X2) Budaya 5R sebesar 2,300 > dari t tabel 1,990 dengan nilai signifikan 0.025 < 0,05, artinya variabel (X2) budaya 5R memiliki pengaruh terhadap variabel (Y) produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan nilai f hitung sebesar 21,526 > dari f tabel sebesar 3,11 dengan nilai probabilitas signifikan 0.000 < 0,05, artinya terdapat pengaruh variabel (X1) Audit Sumber daya manusia (SDM) dan variabel (X2) Budaya 5R secara simultan terhadap variabel (Y) Produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci: Audit SDM, Budaya 5R, Produktivitas kerja karyawan

Abstract

Human Resource Management (HRM) plays a key role in achieving competitive advantage for every organization or company. Human resource management involves various planned and ongoing activities aimed at managing, developing and utilizing the potential of human resources so that they can provide maximum contribution in planning organizational goals so as to achieve good work productivity. Many factors influence employee work productivity, including HR Audits and 5S Culture. Casual associative research using a quantitative approach using data collection techniques by distributing questionnaires. The sample refers to employees who work as operators in the primary packaging process (stripping) section, totaling 55 respondents who are employees of PT Mersifarma TM. Data analysis techniques use the SPSS 20 program. Based on the research results, the multiple regression equation $Y = 24.200 + 0.641 X1 + 0.489 X2$ is obtained. In this study, the variables that have the greatest influence are HR audit with a regression coefficient of 0.641 and the 5R culture variable with a regression coefficient of 0.489. From the determination, the Adjusted R Square result was 43,20% while the rest was influenced by other factors that were not studied. The t (partial) results show that t calculated variable (X1) HR audit is 2,670 > from t table 1.990 with a significant value of 0.010 < 0.05, meaning that the variable (X1) HR audit has a significant influence on the variable (Y) employee work productivity. The t

calculated result of the variable (X2) 5R culture is $2,300 >$ from the *t* table 1.990 with a value of $0.025 < 0.05$, meaning that the variable (X2) 5R culture has a influence on the variable (Y) employee work productivity. Based on the calculated *f* value of $21,526 >$ from the *f* table of 3.11 with a significant probability value of $0.000 < 0.05$, meaning there is the influence of variable (x1) HR audit and variable (x2) 5R culture simultaneously on the variable (Y) employee work productivity

Keywords: HR Audit, 5R Culture, Employee work productivity

1. Pendahuluan

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memainkan peran kunci dalam mencapai keunggulan bersaing bagi setiap organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia melibatkan berbagai kegiatan terencana dan kelanjutan yang bertujuan untuk mengelola, mengembangkan dan memanfaatkan potensi sumber daya manusia agar dapat memberikan kontribusi maksimal dalam perencanaan tujuan organisasi sehingga tercapai produktivitas kerja yang baik.

Produktivitas kerja memainkan peran yang sangat penting dalam menjaga keberlangsungan dan kesuksesan perusahaan. Namun tantangan dalam implementasi strategi yang mendukung produktivitas ini masih menjadi masalah yang perlu diatasi (Khotim & Mukhibatul, 2021). Produktivitas dapat diartikan sebagai cara untuk menilai kemajuan suatu perusahaan dengan cara membandingkan hasil produksi (*output*) yang dihasilkan dengan jumlah tenaga kerja yang diterapkan (*input*) (Bahiroh et al., 2024).

Audit sumber daya manusia (SDM) adalah suatu proses evaluasi dan analisis yang komprehensif terhadap program-program SDM, dengan tujuan untuk mengidentifikasi permasalahan yang mungkin menghambat pencapaian produktivitas. (Muhammad & Naz, 2023).

Audit sumber daya manusia adalah proses evaluasi suatu perusahaan untuk memastikan bahwa Sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki dapat berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi, serta untuk mengidentifikasi masalah yang menghambat kontribusi tersebut (Mandag, 2024).

Dalam meningkatkan suatu produktivitas, penerapan budaya 5R dengan mengusung budaya Jepang yang dikenal sebagai *Kaizen* dapat membantu, tetapi keberhasilannya tergantung pada penyelesaian masalah yang mendasar

dalam manajemen SDM. (Putri, Sriyono, & Setiyono, 2023).

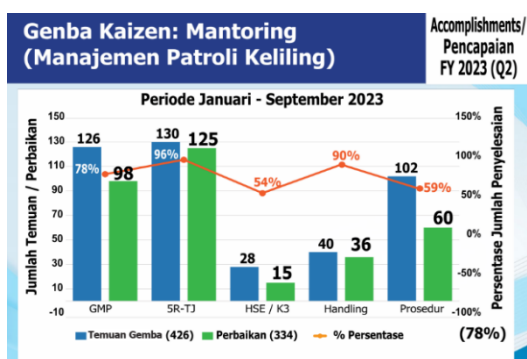
Budaya 5R merupakan budaya tentang bagaimana memperlakukan tempat kerja secara benar untuk menunjang produktivitas kerja. Namun pemantauan dan evaluasi yang ketat masih diperlukan untuk memastikan semua aktivitas proses produksi berjalan sesuai dengan ketentuan.

Hasil Audit yang dilaksanakan oleh perusahaan menunjukkan bahwa kedisiplinan dan kepatuhan karyawan dalam melaksanakan tugas masih kurang optimal, yang secara langsung memengaruhi produktivitas di PT. Mersifarma TM (Akpan & Awu, 2022).

Tantangan yang terkait dengan produktivitas kerja karyawan mencakup enam sumber daya yang berperan dalam proses produksi yaitu mutu, keterampilan, peningkatan hasil, efisiensi, pengembangan diri, dan semangat kerja. Keenam elemen ini menjadi dimensi krusial dalam menilai produktivitas kerja karyawan (Wariati, 2024).

Selain itu adapun menurut (Lee et al., 2023) menyatakan bahwa audit sumber daya manusia memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja dengan indikator perencanaan, pelaksanaan, temuan audit dan pelaporan dan tindak lanjut. Menurut (Abdelwahed & Doghan, 2023.) faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja meliputi kebutuhan manusia, modal, metode atau proses produksi, lingkungan organisasi (*internal*), lingkungan internasional, dan umpan balik..

Hasil audit yang telah dilakukan oleh sebuah perusahaan yaitu untuk melihat kedisiplinan dan kepatuhan karyawan dalam melakukan tugas yang telah ditetapkan belum dapat terimplementasi dan di pahami oleh karyawan PT. Mersifarma TM. Tujuan sebuah perusahaan melakukan sebuah audit yaitu untuk mengukur dan mengidentifikasi apakah prosedur yang telah di tetapkan oleh perusahaan dapat sepenuhnya di lakukan dan dijalankan oleh karyawan (Akpan & Awu, 2022).



Sumber: Program 5R Departement Compliance
15 November 2022 PT. Mersifarma

Gambar 1.1 Mantoring Audit SDM PT. Mersifarma periode 2023

Dari gambar grafik 1.1 mantoring Audit SDM PT Mersifarma TM periode 2022-2023 bahwa Audit SDM yang dilakukan berkala dalam satu tahun terakhir pada awal 2022 jumlah temuan dari mantoring *Good manufacturing practices (GMP)* sebesar 126%, Budaya Kerja 5R 130%, K3 sebanyak 28%, *Handling* 40%, dan prosedur 102%. Kemudian di periode awal 2023 dari hasil audit/mantoring yang dilakukan persentasi jumlah penyelesaian dari satu tahun *Good manufacturing practices (GMP)* sebanyak 98% penyelesaian, budaya kerja 5R 125%, K3 15%, *Handling* 36% dan prosedur 60%, dari jumlah tersebut masih jauh harapan perusahaan untuk mendapat top level management, dimana semua prosedur kerja belum tersosialisasikan dan terimplementasi dengan baik.

Audit Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di satu perusahaan. (Mandag, 2024). Budaya kerja 5R (Ringkas, Rapi, Rawat, Resik, dan Rajin) yang mirip dengan budaya Kaizen di Jepang, serta budaya kerja 5S (*Seiri, Seiton, Shitsuke, Seiso, Seiketsu*). Kedua konsep ini memiliki tujuan untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kualitas kerja di lingkungan kerja. Keduanya, Kaizen dan 5S mengajarkan nilai-nilai seperti perbaikan terus-menerus, kerja sama, dan disiplin di tempat kerja. Dengan menerapkan prinsip-prinsip ini perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih efisien, produktif, dan berorientasi pada kualitas.

Dengan menerapkan budaya 5R, diharapkan organisasi dapat menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi, memberdayakan karyawan untuk

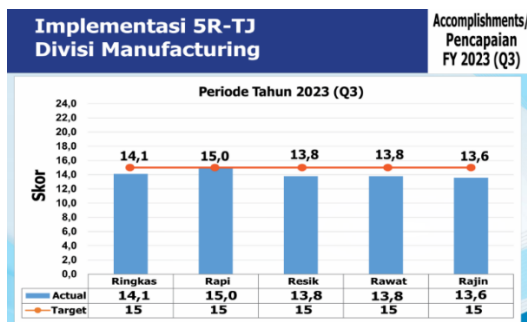
memberikan kontribusi terbaik mereka, dan secara keseluruhan meningkatkan produktivitas kerja. Penting untuk menciptakan kebijakan dan praktik yang mendukung setiap aspek dari program 5R ini, serta melibatkan karyawan secara aktif dalam proses perubahan dan peningkatan (Ramandani & Jojok, 2023). Selain itu, komunikasi yang efektif juga merupakan kunci untuk memastikan pemahaman dan penerapan yang baik dari program ini di perusahaan.

Beberapa pencapaian yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan termasuk adanya budaya 5R dan audit dalam proses produksi. Kedua faktor ini diharapkan dapat memberikan solusi untuk karyawan agar dapat mencapai produktivitas kerja yang lebih baik (Sutariyono, 2023). Persaingan perusahaan saat ini semakin ketat, dan perkembangan perusahaan yang meningkat mendorong kebutuhan untuk bersaing dengan perusahaan baru.

PT. Mersifarma TM adalah perusahaan yang bergerak di industri farmasi, di mana pengerjaannya harus terstandar dan mematuhi aturan CPOB (Cara Pembuatan Obat yang Baik dan Benar). Penerapan CPOB ini harus didukung oleh sumber daya yang unggul. PT. Mersifarma TM berkomitmen untuk meningkatkan produktivitas kerja melalui program 5R. Dalam menghadapi persaingan tersebut, perusahaan perlu meningkatkan produktivitas agar mampu bersaing dengan perusahaan lain. Oleh karena itu, perusahaan harus mulai menerapkan dan menjalankan budaya 5R, yang diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dan menekan pemborosan (Lutfiani, Endang, & Andi, 2023).

Produktivitas kerja dapat diformulasikan sebagai rasio *Output/Input* yang artinya *output* adalah neto pencapaian atau penjualan tahunan sedangkan *Input* adalah seluruh total karyawan yang melakukan kegiatan proses produksi. Produktivitas merupakan faktor penting yang mempengaruhi keberlangsungan dan perkembangan perusahaan (Suprayitno, 2021). Sikap kerja 5R berpengaruh positif pada produktivitas kerja karyawan, dimana dapat diartikan bahwa jika karyawan diperusahaan menerapkan budaya kerja 5R sesuai yang ditentukan maka akan berdampak pada peningkatan produktivitas

kerja karyawan ditempat kerja (Sutariyono, 2023).



Sumber: Program 5R Departement Compliance
15 November 2022 PT. Mersifarma TM

Gambar 1.2 Capaian Implementasi 5R periode 2023

Dari gambar grafik 1.3 capaian implementasi Budaya 5R, target semua dimensi capain 15% untuk tahun 2023 hanya dimensi Rapi yang mencapai 15% dan untuk dimensi lainnya masih di bawah 15% dalam hal ini artinya implementasi 5R ini perlu adanya dukungan penuh dari pihak pihak terkait dan harus terus dilakukan mentoring/audit supaya budaya kerja terus meningkat dan produktivitas kerja pada proses *stripping* pun baik.

Proses *stripping* dalam industri farmasi yaitu dikenal dengan pengemasan primer, dimana dalam proses ini adalah proses akhir dari pembuatan produk. Sehingga dalam proses *stripping* ini produk sudah siap untuk di pasarkan ke distributor. Awal mula proses ini produk haruslah terlebih dahulu di lakukan pengolahan sehingga menjadi produk ruahan, kemudian baru bisa di lakukan proses *stripping*. Mesin dan alat yang digunakan dalam proses ini adalah menggunakan mesin Chunguang DXDP 350 dan bahan dengan kemasan berupa *polycel print* dan polos dengan *design* yang telah dirangkai sedemikian rupa supaya dapat dibedakan kegunaannya dengan produk lain.

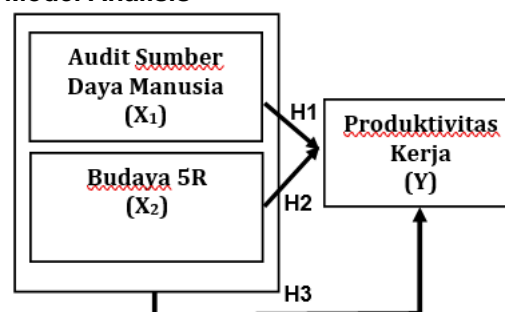
Dalam proses *stripping* ini pengerjaan tidak selalu lancar, kendala dan *trouble* mesin yang diakibatkan oleh *human error* ataupun mesin, selalu menjadi faktor meningkatnya *lead time* dan peningkatan jumlah *waste* dalam proses *stripping*. Selain faktor yang di akibatkan dari SDM dan mesin, faktor yang menghambat *lead time stripping* yaitu dari kualitas bahan baku, kualitas hasil pencetakan obat dan bahan kemas yang digunakan.

Rendahnya produktivitas kerja karyawan tercermin dari mutu, kemampuan,

efisiensi, pengembangan diri, semangat kerja, dan komitmen kerja dan meningkatkan hasil yang dicapai belum sesuai dengan harapan perusahaan. PT. Mersifarma TM berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja yang dilakukan melalui program mentoring audit sumber daya manusia dan penerapan budaya 5R.

Dari masalah yang terjadi terhadap produktivitas kerja karyawan pada proses *stripping* di PT. Mersifarma TM merupakan bagian dari proses syarat penting yang berasal dari budaya 5R atau budaya kaizen, sehingga mengakibatkan produktivitas kerja karyawan tidak tercapai sesuai target dan *lead time* yang diharapkan atau ditetapkan oleh perusahaan semakin meningkat. Budaya 5R, yang juga dikenal sebagai Kaizen, adalah istilah Jepang yang merujuk pada perbaikan berkelanjutan. Pendekatan ini bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja dengan melakukan perbaikan secara terus-menerus.

Model Analisis



Gambar 1.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan model analisis gambar 1.3 maka dapat diambil keputusan sementara (Hipotesis) sebagai berikut :

H1 = Adanya pengaruh audit sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan studi kasus pada proses *stripping* di PT Mersifarma TM.

H2 = Adanya pengaruh budaya 5R terhadap produktivitas kerja karyawan studi kasus pada proses *stripping* di PT Mersifarma TM.

H3 = Adanya pengaruh audit sumber daya manusia dan budaya 5R terhadap produktivitas kerja karyawan studi kasus pada proses *stripping* di PT Mersifarma TM.

2. Metode Penelitian

Metode ini bertujuan untuk mempermudah kegiatan penelitian yang harus dipelajari berdasarkan data yang bersifat rasional, empiris dan memiliki kriteria tertentu. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, karakteristik dengan probabilistik, dan menggunakan analisis regresi linier berganda.

Populasi dan Sampel

Menurut (Sugiyono, 2022) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek, subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek yang diteliti itu. Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan PT Mersifarma TM (operator kemas primer) yang terdiri dari 64 karyawan.

Teknik Penentuan Ukuran Sampel

Penelitian sampel menggunakan rumus perhitungan Isaac dan Michael sebagai berikut:

$$s = \frac{\lambda^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2(N - 1) + \lambda^2 \cdot P \cdot Q}$$

λ^2 dengan dk = 1, taraf kesalahan bias 1%, 5%, 10%

P = Q = 0,5. d = 0,05. s = jumlah sampel

Keterangan:

S : Jumlah sampel

λ^2 : Chi kuadrat yang harganya tergantung derajat kebebasan dan Tingkat kesalahan. Untuk derajat kebebasan 1 dan kesalahan 5% harga Chi Kuadrat = 3.841 (Tabel Chi Kuadrat)

N : Jumlah populasi

P : Peluang benar (0,5)

Q : Peluang salah (0,5)

D : Perbedaan antara rata-rata sampel dengan rata-rata populasi Perbedaan bias 0,01; 0,05; dan 0,1

Menemukan margin of error adalah langkah pertama dalam menggunakan rumus Isaac dan Michael. Persentase digunakan untuk menggambarkan margin kesalahan ini. Semakin tepat sampel

mewakili populasi, semakin rendah toleransi kesalahannya. Dalam penelitian ini dilakukan dengan batas toleransi kesalahan 5% (0,5), berarti memiliki Tingkat akurasi sebesar 90%.

Pada penelitian ini didapatkan populasi sebanyak 64 operator *stripping* yang berada di PT. Mersifarma TM Sukabumi, dan ditentukan batas toleransi kesalahan sebesar 0.5%. Maka dapat ditentukan jumlah sampel penelitian sebagai berikut:

$$S = \frac{3.841 \times 64 \times 0.5 \times 0.5}{0.0025 \times (64-1) + 3.841 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$S = \frac{61.46}{1.12}$$

$$S = 54.88$$

$$S = 55$$

Maka, Jumlah sampel yang terdapat dalam penelitian ini sebanyak 55 responden pada PT. Mersifarma TM.

Operasional Variabel

Defenisi operasional variabel adalah pandangan tentang arti atau ungkapan yang digunakan dalam penelitian. Defenisi oprasional yang digunakan dilakukan dalam penelitian ini kemudian dibagi menjadi indikator empiris yang meliputi:

1. Variable Audit SDM

Menurut (Bayangkara, 2019), audit sumber daya manusia adalah pemeriksaan dan penilaian kualitas secara menyeluruh terhadap aktivitas pengelolaan sumber daya manusia yang tujuannya untuk menilai efektivitas, efisiensi dan kesesuaian dalam pengelolaan sumber daya manusia dan mendukung pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan. Indikator yang digunakan untuk mengukur kualitas audit diantaranya yaitu:

a. Deteksi salah saji

Dalam deteksi salah saji ini, auditor harus mempunyai sikap skeptisme profesional, yakni sikap yang mencakup pikitan yang selalu mempertanyakan dan melakukan evaluasi secara kritis bukti audit. Salah saji ini bisa terjadi akibat adanya kekeliruan ataupun kecurangan.

b. Kesesuaian dengan standar umum yang berlaku.

Standar Profesi Akuntan Publik (SPAP) adalah acuan yang ditetapkan sebagai ukuran mutu yang wajib dipatuhi oleh akuntan publik dalam pemberian jasanya (UU No. 5 Tahun 2011). Auditor bertanggung jawab untuk mematuhi standar auditing yang ditetapkan Ikatan Akuntan Indonesia. Aturan Etika Kompartemen

Akuntan Publik mengharuskan anggota Ikatan Akuntan Indonesia yang berpraktik sebagai auditor mematuhi standar auditing jika berkaitan dengan audit atas laporan keuangan.

c. Kepatuhan terhadap SOP

Standar Operasional Perusahaan atau SOP adalah penetapan tertulis tentang apa yang harus dilakukan, kapan, dimana, oleh siapa, bagaimana cara melakukan, apa saja yang diperlukan dan lain sebagainya, dimana semua hal tersebut merupakan prosedur kerja yang harus ditaati dan dilakukan.

2. Variable Budaya 5R

Menurut (Sutariyono, 2023) bahwa 5S merupakan suatu bentuk gerakan yang berasal dari kebulatan tekad untuk mengadakan pemilahan ditempat kerja, mengadakan penataan, pembersihan, memelihara kondisi yang mantap dan memelihara kebiasaan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Salah satu konsep budaya industri adalah budaya 5R (ringkas, rapi, resik, rawat, rajin). Ide ini lugas, mudah dipahami, dan langkah pertama dalam mempromosikan budaya industri. Konsep 5R berasal dari 5S, singkatan dari (seiri, seiton, seiso, seiketsu, dan shitsuke). Kegiatan seiri, seiton, seiso, seiketsu, shitsuke dapat dilihat sebagai tugas awal untuk berlatih menggunakan standar. Indikator dari variable budaya 5R ini adalah sebagai berikut:

a. Ringkas (Seiri)

Seiri adalah proses pemisahan barang menjadi barang yang masih dibutuhkan dan yang tidak, kemudian membuang yang sudah tidak diperlukan lagi. Seiri adalah proses yang berusaha untuk membedakan antara bahan yang masih diperlukan dan yang tidak. Pada tingkat seiri ini, aspek tersebut berupa kegiatan pemilahan yang dilakukan dengan membuang bahan, peralatan, dan kertas asing, serta menempatkan barang-barang yang masih digunakan di ruang kerja sehingga ruang kerja hanya berisi barang-barang yang diperlukan dalam kegiatan kerja.

b. Rapi (Seiton)

Seiton atau penataan dalam konteks 5S, ini berarti mengatur barang dengan cara yang tepat sehingga dapat ditarik keluar dan digunakan dalam keadaan darurat. Ini adalah metode untuk menyingkirkan metode tradisional dalam mencari sesuatu; kuncinya

adalah manajemen fungsional dan menyingkirkan metode pencarian.

c. Resik (Seiso)

Seiso atau resik ini memiliki arti membersihkan ataupun membuatnya bersih. Misalnya, kata ini mengacu pada membersihkan segala sesuatu dan menghilangkan sampah, kotoran, dan barang-barang aneh.

d. Rawat (Seiketsu)

Seiketsu atau rawat yang berarti terus-menerus dan secara berulang-ulang memelihara ringkas, rapi, dan resik. Jadi, kebersihan pribadi dan lingkungan termasuk dalam seiketsu.

e. Rajin (Shitsuke)

Shitsuke atau rajin, menjadikan 4S sebelumnya sebagai kebiasaan, atau shitsuke, berarti mempertahankan tempat kerja yang stabil adalah proses perbaikan terus-menerus.

3. Variabel Produktivitas Kerja Karyawan

(Sutrisno, Edy, 2019) produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini. Indikator produktivitas antara lain :

a. Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

b. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada ketrampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

c. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil kerja tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

d. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang

memberikan pengaruh yang cukup signifikan.

e. Pengembangan diri

Senantiasa membangun diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan apa yang akan dihadapi.

f. Semangat kerja

Upaya lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini sesuai dengan etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan yaitu data primer yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti untuk memecahkan persoalan yang akan dicari jawabannya. Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner (angket). Kuesioner tersebut disebarikan kepada operator kemas primer PT Mersifarma TM dengan pernyataan secara tertulis.

Teknik Analisis Data

Teknik pengambilan data menggunakan analisis deskriptif dengan skala ordinal. Pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara memberikan angket/kuesioner atau pernyataan secara tertulis kepada responden untuk diberi jawaban. Kuesioner ini terdapat 5 (lima) kriteria yang harus dipilih responden, yaitu : 1 = sangat tidak setuju (STS), 2 = tidak setuju (TS), 3 = netral (N), 4 = setuju (N) dan 5 = sangat setuju (SS).

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Uji Validitas, Uji Reliabilitas dan Uji Analisis Deskriptif

Hasil uji validitas dapat ditentukan berdasarkan perbandingan r hitung dan r tabel serta taraf signifikan 0,05 dengan dua sisi. Diketahui $n = 55$ dan r tabel = 0,266. Maka, hasil uji validitas menunjukkan bahwa r hitung $\geq r$ tabel dan dapat dinyatakan item tersebut valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas *Cronbach Alpha* dan untuk menggunakan batas nilai nilai 0,6. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,600.

Sumber : Pengolahan data SPSS 20

Tabel 3.1 Uji Reliabilitas

No	Variable	Cronbach Alpha	Batas Kritis	Keterangan
1	Audit SDM	0.681	0.6	Reliabel
2	Budaya 5R	0.688	0.6	Reliabel
3	Produktivitas Kerja Karyawan	0.901	0.6	Reliabel

Nilai *Cronbach Alpha* dari variabel Audit SDM (X1) adalah 0,681, artinya dapat diterima. Variabel kedua, yaitu Budaya 5R (X2) juga menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* 0,688, artinya dapat diterima. Variabel ketiga yaitu Produktivitas kerja karyawan (Y) yang memiliki nilai hitung *Cronbach Alpha* 0,901 juga bisa diterima. Output yang dihasilkan menunjukkan bahwa semua nilai *Cronbach Alpha* dari ketiga variabel sudah memasuki kondisi reliabel.

Analisis Deskriptif

Tanggapan responden mengenai Produktivitas kerja karyawan (Y) mendapatkan total skor sebesar 3.360, kemudian dibagi dengan total skor idealnya sebesar $4.125 = 81\%$. Jumlah dari persentase tersebut dimasukkan ke dalam garis kontinum yang sudah ditentukan dan masuk dalam kriteria baik. Sedangkan Indikator yang paling tinggi di dalam variabel Produktivitas kerja karyawan adalah indikator 'Kuantitas' dengan skor 41%. Hal ini berarti karyawan karyawan yang ada memiliki tanggung jawab penuh dan bekerja sesuai dengan target perusahaan.

Tanggapan responden mengenai Audit SDM (X1) mendapatkan total skor sebesar 1.568, kemudian dibagi dengan total skor idealnya sebesar $2.260 = 71\%$. Jumlah dari persentase tersebut dimasukkan ke dalam garis kontinum yang sudah ditentukan dan masuk dalam kriteria baik. Sedangkan indikator yang paling tinggi di dalam variabel Audit SDM adalah indikator 'kesesuaian dengan standar umum yang berlaku' dengan skor 40%. Hal ini berarti karyawan yang ada menilai kesesuaian dengan standar umum yang berlaku sebagai faktor yang memuaskan.

Tanggapan responden mengenai Budaya 5R (X2) mendapatkan total skor sebesar 1.952, kemudian dibagi dengan total skor idealnya sebesar $2.765 = 71\%$. Jumlah dari persentase tersebut

dimasukkan ke dalam garis kontinum yang sudah ditentukan dan masuk dalam kriteria baik. Sedangkan indikator yang paling tinggi di dalam variabel Budaya 5R adalah indikator 'Resik/Seiso' dengan skor 37%. Hal ini berarti karyawan yang ada menilai resiko sebagai faktor yang memuaskan.

3.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolonieritas, dan uji heterokedastisitas :

Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan perhitungan SPSS dengan hasilnya, sebagai berikut: Pertama, nilai uji statistik sebesar 0.088 dan signifikansi (*Monte Carlo Sig. (2-tailed)*) dalam *1-Sample Kolmogorov-Semirov* sebesar 0.789 > 0,05. Artinya nilai residual tersebut normal.

Tabel 3.2 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	4.41327904
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.088
	Negative	-.085
Kolmogorov-Smirnov Z		.652
Asymp. Sig. (2-tailed)		.789

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumber : Pengolahan data SPSS 20

Uji Multikolonieritas

Tabel 3.3 Uji Multikolonieritas Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Audit sdm	.492	2.033
Budaya 5R	.492	2.033

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja karyawan

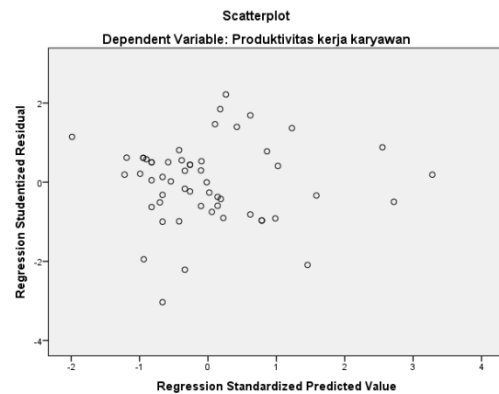
Sumber : Pengolahan data SPSS 20

Hasil uji menunjukkan nilai *coefficients* antar variabel X1 (*Audit SDM*) dan X2 (*Budaya 5R*) memiliki nilai VIF sebesar

2.033 ≤ 10 dan nilai *tolerance* sebesar 0,492 ≥ 0,10. Maka, dapat dinyatakan variabel X1 (*Audit SDM*) dan X2 (*Budaya 5R*) tidak terjadi multikolonieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk ada atau tidaknya heteroskedastisitas atau mengukur ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi.



Sumber : Pengolahan data dengan menggunakan SPSS 20

Gambar 3.1
Scatterplot Heteroskedastisitas

3.3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis terdiri dari uji analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi (R²), uji t dan uji F. Perhitungan penelitian ini menggunakan program SPSS, berikut hasil pengujian hipotesis:

Tabel 3.4 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Uji Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	24.00	5.6		4.2	.0		

stant)		6		7	0		
Audit	.641	.24	.390	2.670	.492	2.033	
Budaya 5R	.489	.212	.336	2.300	.492	2.033	

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja karyawan

Sumber : Pengolahan data SPSS 20

Hasil persamaan regresi berganda sebagai berikut : $Y = 24,200 + 0,641 X1 + 0,489 X2$
Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut:

a. Konstanta = 24,200 Jika variabel audit SDM dan Budaya 5R sama dengan nol, maka variabel Produktivitas kerja sebesar 24,200.

b. Koefisien $X1 = 0,641$ Jika variabel Audit SDM dinaikan sebesar satu satuan, sementara Produktivitas kerja tetap, maka akan menyebabkan kenaikan Audit SDM sebesar 0,641.

c. Koefisien $X2 = 0,489$ Jika variabel Budaya 5R dinaikan sebesar satu satuan, sementara Produktivitas kerja tetap, maka akan menyebabkan kenaikan Budaya 5R sebesar 0,489.

Tabel 3.5 Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.673 ^a	.453	.432	4.497

a. Predictors: (Constant), Budaya 5R, Audit sdm

b. Dependent Variable: Produktivitas kerja karyawan

Sumber : Pengolahan data SPSS 20

Hasil nilai *Adjusted R Square* (R^2) sebesar 0,432= 43,2%, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Audit SDM dan Budaya 5R secara bersama-sama memengaruhi variabel Produktivitas kerja sebesar 43.2%, sedangkan sisanya sebesar 56,8 % dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian yang digunakan.

Tabel 3.6 Uji t

Uji t

Coefficients

Variable	T	Sig.	Keterangan
Audit SDM	2.670 > 1.990	0.010 < 0.05	Berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
Budaya 5R	2.300 > 1.990	0.025 < 0.05	Berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber : Pengolahan data SPSS 20

Hasil variabel $X1$ dalam t hitung yaitu 2,670 dan dapat dihitung dengan nilai signifikan $0,05/2 = 0,025$ (2 sisi) serta *degree of freedom* (df) = $n-k-1$ atau $55-2-1 = 52$ dan nilai t tabel 1,99045. Karena, nilai t hitung > t tabel (2,670 > 1,99045) maka H_0 diterima pengujian ini menunjukkan bahwa Audit SDM memiliki pengaruh secara parsial dan berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan. Hasil variabel $X2$ dalam t hitung yaitu 2,300 dan dapat dihitung dengan nilai signifikan $0,05/2 = 0,025$ (2 sisi) serta *degree of freedom* (df) = $n-k-1$ atau $55-2-1 = 52$ dan nilai t tabel 1,99045. Karena, nilai t hitung > t tabel (2,300 > 1,99045), maka H_0 diterima. Pengujian ini menunjukkan bahwa Budaya 5R memiliki pengaruh secara parsial terhadap Produktivitas kerja karyawan.

Tabel 3.7 Uji F

Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	870.786	2	435.393	21.526	.000 ^b
Residual	1051.760	52	20.226		
Total	1922.545	54			

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya 5R, Audit SDM

Sumber : Pengolahan data SPSS 20

Hasil nilai uji F yaitu 21,526 dengan nilai signifikan 0,05. Karena, nilai F hitung > F tabel (21,526 > 3,11), maka H_0 diterima. Pengujian ini menunjukkan bahwa Audit

SDM dan Budaya 5R berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas kerja karyawan.

3.4. Pembahasan Penelitian

Penelitian mengenai pengaruh Audit sumber daya manusia dan Budaya 5R terhadap Produktivitas kerja karyawan studi kasus pada proses *stripping* di PT Mersifarma TM, Sukabumi dapat dibuat pembahasan sebagai berikut:

1. Pengaruh Audit sumber daya manusia terhadap Produktivitas kerja karyawan studi kasus pada proses *stripping* di PT Mersifarma TM.

Pengujian hipotesis menyimpulkan adanya pengaruh Audit sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan. hal ini ditunjukkan oleh koefisien yaitu variabel audit sumber daya manusia dengan nilai t hitung 2,670 lebih besar dari t tabel 1,990 ($2,670 > 1,990$) dengan nilai signifikannya 0,001 lebih kecil dari 0,05 ($0,010 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel bebas audit sumber daya manusia berpengaruh terhadap variabel terikat Produktivitas kerja karyawan pada proses *stripping* di PT Mersifarma TM. Temuan ini didukung oleh pernyataan yang dikemukakan (Bayangkara, 2019), bahwa audit sumber daya manusia adalah pemeriksaan dan penilaian kualitas secara menyeluruh terhadap aktivitas pengelolaan sumber daya manusia yang tujuannya untuk menilai efektivitas, efisiensi dan kesesuaian dalam pengelolaan sumber daya manusia dan mendukung pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan. Begitupun menurut penelitian yang dilakukan oleh (Lee et al., 2023) Current Status and Future Research Trends of Construction Labor Productivity Monitoring yang menyimpulkan audit sumber daya manusia mempunyai kontribusi terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 36,9% sedangkan sisanya 63,10% adalah variabel lain yang tidak diteliti. Hasil penelitian (Muhammad & Naz, 2023). menunjukkan persamaan regresi linear berganda $Y = 22,750 + 0.139(X_1)$, artinya terdapat pengaruh yang positif antara Audit SDM dengan karyawan tetap memiliki tingkat produktivitas kerja sebesar 22,750 pada PT. Shusi Tei Indonesia cabang Gandaria City.

2. Pengaruh Budaya 5R terhadap Produktivitas kerja karyawan studi

kasus pada proses *stripping* di PT Mersifarma TM.

Pengujian hipotesis menyimpulkan ada pengaruh Budaya 5R terhadap produktivitas kerja karyawan. hal ini ditunjukkan oleh koefisien yaitu variabel budaya 5R dengan t hitung 3,300 lebih besar dari nilai t tabel 1,990 ($2,300 > 1,990$) dengan nilai signifikannya 0,025 lebih kecil dari 0,05 ($0,025 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel bebas Budaya 5R berpengaruh terhadap variabel terikat Produktivitas kerja karyawan pada proses *stripping* di PT Mersifarma TM. Hal tersebut sesuai dengan yang dikemukakan oleh (Sutariyono, 2023) bahwa 5S merupakan suatu bentuk gerakan yang berasal dari kebulatan tekad untuk mengadakan pemilahan ditempat kerja, mengadakan penataan, pembersihan, memelihara kondisi yang mantap dan memelihara kebiasaan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik. Demikian juga hasil penelitian yang dilakukan oleh (Lutfiani, Endang, & Andi, 2023) yang menyimpulkan dari hasil penelitian yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya 5s (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke) Terhadap Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt Kayaba Indonesia. Hasil uji parsial dan simultan memperlihatkan bahwa *seiri*, *seiton*, *seiso*, *seiketsu* dan *shitsuke* memiliki kontribusi positif signifikan terhadap produktivitas karyawan. Proporsi semua variabel bebas terhadap variabel terikat yang digambarkan oleh nilai koefisien determinasi (*adjusted R Square*) sebesar 0,432 atau 43%, sedangkan sisanya (57%) ditentukan faktor lain. Peranan *shitsuke* paling dominan selama proses pengamatan, artinya kerajinan dan pembiasaan untuk bertindak terhadap apa yang diinginkan harus ditempuh meskipun sulit.

3. Pengaruh Audit sumber daya manusia dan Budaya 5R terhadap Produktivitas kerja karyawan studi kasus pada proses *stripping* di PT Mersifarma TM.

Pengujian hipotesis menyimpulkan adanya pengaruh bersama-sama Audit sumber daya manusia dan Budaya 5R terhadap Produktivitas kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien yaitu dengan nilai F hitung 21,526 lebih besar dari f tabel 3,11 ($21,526 > 3,11$), dengan nilai signifikansinya 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), artinya variabel bebas Audit sumber daya manusia dan Budaya 5R

berpengaruh terhadap variabel terikat Produktivitas kerja karyawan, yaitu semakin baik. Hasil penelitian diatas sesuai dengan teori (Sutrisno, Edy, 2019) produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari (Mandag, 2024) yang berjudul Penerapan Audit SDM Untuk Melihat Pengaruh Program Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sumber Jaya Fastindo. Tingkat produktivitas kerja karyawan sangat bergantung pada jumlah pelatihan yang diberikan sebelumnya. Program pelatihan yang di lakukan oleh perusahaan, meskipun mengeluarkan biaya yang besar, dapat di bayar dengan produktivitas yang tinggi, yang dapat meningkatkan laba dan pemasukan bagi perusahaan. Dan penelitian yang dikemukakan oleh (Putri, Sriyono, & Setiyono, 2023) yang berjudul Strengthening Implementation 5s Work Culture To Financial Performance And Productivity At Pt Petrokimia Gresik. Program 5R sangat berdampak pada produktivitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan perhitungan thitung > ttabel (7,592 > 2,000), sehingga dapat disimpulkan bahwa program 5R berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh audit sumber daya manusia dan budaya 5R terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Mersifarma TM, dapat disimpulkan bahwa:

1. Audit Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Peningkatan hasil audit diharapkan dapat meningkatkan produktivitas.
2. Budaya 5R juga berpengaruh positif terhadap produktivitas. Implementasi yang lebih baik dari budaya ini akan meningkatkan produktivitas kerja.
3. Audit Sumber Daya Manusia dan Budaya 5R menunjukkan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, menandakan bahwa peningkatan kedua aspek ini secara bersamaan sangat penting.

Secara teoritis hasil penelitian ini dapat dijadikan rekomendasi atau dapat dikembangkan lebih lanjut bagi peneliti selanjutnya dengan objek dan variable penelitian yang berbeda sehingga dapat ditemukan faktor-faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Selain itu dengan adanya hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan kajian, evaluasi dan diskusi disuatu perusahaan yang sedang mengalami masalah yang sama yaitu mengenai pengaruh Audit SDM dan Budaya 5R terhadap Produktivitas kerja karyawan.

Referensi

- Abdelwahed, N. A. A., & Doghan, M. A. Al. (2023). Developing Employee Productivity and Performance through Work Engagement and Organizational Factors in an Educational Society. *Societies*, 13(3), 65. <https://doi.org/10.3390/soc13030065>
- Akpan, E., & Awu, E. (2022). The Impact of Employee Discipline on Organizational Survival: The Human Resource Management Perspective. *Academic Research International*, 6(November), 93–98.
- Apriatni Endang Prihatini, R. S. (2021). *Buku Ajar Azas-Azas Manajemen*.
- Bahiroh, E., Arthawati, S. N., Andaristi, F., & Faradiva, N. I. (2024). THE ROLE OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN INCREASING PRODUCTIVITY. *Nternational Journal of Society Reviews (INJOSER)*, 15(1), 37–48. <file:///C:/Users/HP/Downloads/Peran+Manajemen+Sumber+Daya+Manusia.++62+878-0899-6105.pdf>
- Bayangkara, I. (2019). *Audit Manajemen Prosedur dan Implementasi*. Jakarta: Salemba Empa.
- Lee, T. Y., Ahmad, F., & Sarijari, M. A. (2023). Current Status and Future Research Trends of Construction Labor Productivity Monitoring: A Bibliometric Review. *Buildings*, 13(6), 1479. <https://doi.org/10.3390/buildings13061479>
- Lutfiani, M. D., E. H., & Andi. S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya 5s (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke) Terhadap Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian

- Produksi Pada Pt Kayaba Indonesia. *Jurnal Manifest*, 152-174.
- Maksum, M. S., Anandita, S. R., & Pratama, W. A. (2023). Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Jombang. *Manajemen and Education journal*, 47-54.
- Muhammad, G., & Naz, F. (2023). HR audit is a tool for employee retention and organisational citizenship behaviour: a mediating role of effective HR strategies in services sector of emerging economies. *Middle East J. of Management*, 10(1), 98. <https://doi.org/10.1504/MEJM.2023.127761>
- Mandag, H. R. (2024). Penerapan Audit SDM Untuk Melihat Pengaruh Program Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sumber Jaya Fastindo. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 238-249.
- Mustika, N., & Widiastoeti, H. (2023). Penerapan Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia untuk Menilai Efektivitas dan Efisiensi Program Kegiatan Rekrutmen Karyawan pada CO-LEGAL Indonesia. *Akuntansi*, 1`76-188.
- Putri, W. F., Sriyono, & Setiyono, W. P. (2023). Strengthening Implementation 5s Work Culture To Financial Performance And Productivity At Pt Petrokimia Gresik. *The Indonesian Journal of Public Health*, 326-340
- Ramandani, T. T., & Jojok. D. (2023). Implementasi Pengaruh Inovasi Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Unit Kearsipan Departement Administrasi Bisnis PT Petrokimia Dresik. *Indonesian Journal of Social Sciences And Humanities*, 53-59.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Sutariyono. (2023). Penerapan Budaya 5R (Ringkas , Rapi , Resik , Rawat , Rajin) Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Produksi Pabrik 1 Fitting PT . XYZ. *Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(2), 105–116.
- Wariati, A. (2024). Increasing Employee Productivity : Analysis Employee Engagement. *International Journal of*
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian (Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. (2023). Penerapan Pendidikan Budaya 5s (Seiri, Seiton, Seiso Seiketsu, Dan Shitsuke) Untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan Di Pt Pal Indonesia. *JPE (Jurnal Pendidikan Edutama)*, 77-84.
- Suprayitno, H. R. (2021). Mencegah Kecelakaan Kerja Dengan Budaya 5R. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Bina Darma*, 20-29.
- Suwondo, Chandra. Dalam Nurhadi 2022. *Budaya Kaizen* . Jakarta : PT Bumi Aksara