



Homepage Journal: <https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JKS>

Hubungan Faktor Predisposing dengan Perilaku 5 R pada Pekerja di PT. Davinci Airindo Gorontalo

Relationship Between Predisposing Factors With 5 R Behavior In Workers At PT. Davinci Airindo Gorontalo

Wa Ode Ninastiani¹, Sylva Flora Ninta Tarigan², Putri Ayuningtias Mahdang^{3*}

¹Universitas Negeri Gorontalo, ninastianiw@gmail.com

²Universitas Negeri Gorontalo, flora.tarigan@ung.ac.id

³Universitas Negeri Gorontalo, putriayuningtias@ung.ac.id

*Corresponding Author: E-mail: putriayuningtias@ung.ac.id

Artikel Penelitian

Article History:

Received: 28 Nov, 2024

Revised: 7 Dec, 2024

Accepted: 19 Dec, 2024

Kata Kunci:

Budaya 5 R,
Faktor Predisposing

Keywords:

5R Culture,
Predisposing Factors

DOI: 10.56338/jks.v7i12.6682

ABSTRAK

Perkembangan industri yang pesat mendorong perusahaan untuk menerapkan budaya kerja yang dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas, salah satunya adalah penerapan budaya 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin). Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui hubungan faktor predisposing dengan perilaku 5R pada karyawan PT. Davinci Airindo Gorontalo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain cross-sectional. Sampel penelitian berjumlah 70 pekerja yang dipilih secara total sampling. Analisis data menggunakan uji Chi-square. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara usia memiliki ($P\text{-value} = 0.001$) dimana $P\text{-value} < (0,05)$ dan variabel masa kerja memiliki ($P\text{-value} = 0.000$) dimana $P\text{-value} < (0,05)$ dengan perilaku 5R. Penelitian ini menyimpulkan bahwa usia dan masa kerja memiliki pengaruh terhadap perilaku 5R pada pekerja PT. Davinci Airindo Gorontalo. Saran bagi pekerja diharapkan pekerja selalu menerapkan 5R dalam setiap pekerjaan bahkan dalam setiap aktivitas sehari-hari, sehingga akan menjadi suatu kebiasaan yang memang

ABSTRACT

Rapid industrial development encourages companies to implement a work culture that can increase efficiency and productivity, one of which is the application of the 5R culture (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin). The purpose of this study was to determine the relationship between predisposing factors and 5R behavior in employees of PT Davinci Airindo Gorontalo. This study used a quantitative approach with a cross-sectional design. The research sample amounted to 70 workers selected by total sampling. Data analysis using Chi-square test. The results of this study indicate that there is a significant relationship between age has ($P\text{-value} = 0.001$) where the $P\text{-value} < (0,05)$ and the variable length of service has ($P\text{-value} = 0.000$) where the $P\text{-value} < (0,05)$ with 5R behavior. This study concludes that age and tenure have an influence on 5R behavior in PT Davinci Airindo Gorontalo workers. Suggestions for workers are that workers are expected to always apply the 5Rs in every job even in every daily activity, so that it will become a habit that is indeed a habit.

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi yang semakin maju membawa dampak yang signifikan terhadap kemajuan sektor jasa dan manufaktur. Kemajuan di sektor ini memiliki banyak manfaat terhadap berbagai pihak. Selain itu, sektor industri memberikan penekanan pada aspek atau faktor manusia menjadi sumber daya yang memiliki kapabilitas tinggi guna mempertahankan mutu atau kualitas. Manusia adalah aspek yang sangat berperan dalam menjalankan suatu organisasi atau industri (Damairiah Hayu Parmasari, 2020).

Salah satu cara untuk menciptakan manusia berkualitas di tempat kerja adalah dengan menciptakan kultur kerja. Budaya atau kultur kerja terbentuk ketika unit-unit kerja terbentuk. Adanya budaya atau kultur kerja dapat memperkecil angka kecelakaan kerja. Budaya kerja tersebut salah satunya adalah budaya 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin). Budaya atau kultur ini diadopsi dari Jepang dan menjadi budaya yang melegenda. Penerapan budaya 5R berdampak besar terhadap peningkatan kinerja, dan produktivitas pekerja. Cara menerapkan budaya 5R adalah dengan mengatur dan mengelola tempat

kerja untuk perbaikan berkelanjutan dengan menggunakan prinsip perbaikan berkelanjutan (Susanto, 2021)

Istilah “budaya 5R” mengacu pada serangkaian praktik rutin ditempat kerja seperti pemisahan, pengelompokan, pembersihan, pemeliharaan, dan pembiasaan yang perlu diterapkan untuk melaksanakan pekerjaan menjadi efektif dan efisien (osada,2004). Prinsip 5R merupakan panduan dalam mengatur area kerja agar pekerja efektif dalam bekerja (damairiah Hayu Parmasari,2020)

Penerapan kultur atau budaya dan hal-hal lain pada area kerja dapat dipengaruhi oleh perilaku seseorang dalam bertindak. Tindakan atau cara seseorang dalam melakukan penyesuaian terhadap seseorang dengan lingkungannya atau bagaimana seseorang menyesuaikan diri dengan lingkungan pada tempat dia bekerja merupakan definisi atau pengertian dari perilaku (*Behaviour*). Perilaku pada hakikatnya merupakan aktivitas aktual yang bisa dilihat baik langsung atau tidak langsung (Diputra,2017).

Dalam praktik perilaku budaya 5R efisiensi dan mutu area kerja akan meningkat. Budaya atau kultur 5R sendiri merupakan metode sekaligus strategi dalam mengorganisir dan menata ruang kerja secara efektif dan berkelanjutan. Penerapan budaya atau kultur 5R memiliki beberapa manfaat yaitu untuk menaikkan angka produktivitas dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih *efisien* (Suprayitno, 2021).

Praktik metode 5R dilakukan dengan memilah benda yang tidak digunakan (Ringkas), selanjutnya setiap barang yang masih diperlukan ditempat tersebut harus ditata dan disimpan berdasarkan karakteristik dan kegunaannya sehingga ketika diperlukan dapat ditemukan dengan mudah dan disimpan kembali dengan baik (Rapi), penerapan elemen “Resik” dilakukan oleh seseorang atau lebih pada ruang lingkup kerjanya dan setiap benda yang berada pada areanya. Selanjutnya penerapan elemen “Rawat” bertujuan untuk menjaga dan memastikan penerapan tiga elemen utama R (ringkas, rapi, dan resik) telah sesuai prosedur. Untuk memastikan bahwa para pekerja memiliki pemahaman mengenai penerapan proses pada tiap elemen R (Hidayat, Deni,2019).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nelfiyanti (2018) menyimpulkan bahwa penerapan 5R cukup efektif dalam menghilangkan bahaya dan mendukung pekerja dalam penyelesaian tugas dengan aman dan nyaman. Sedangkan pada penelitian Endiarni, Agustina Ek, and Info Artikel (2020), mengatakan bahwa metode 5R dalam produktivitas membantu memaksimalkan waktu pada setiap produksi, serta ruang kerja menjadi lebih baik (Safitri & Wahyuningsih, 2021).

Jika 5R dapat diterapkan dengan baik, maka akan memberikan keuntungan seperti setiap individu dapat menemukan sumber masalah dengan cepat, mampu memberikan perhatian dan penekanan terhadap perencanaan, cara pikir setiap orang akan berorientasi pada proses bukan hasil dan Lebih memfokuskan diri pada masalah yang lebih *urgent* dan mendesak (Rohman S, 2014).

Apabila industri belum melakukan penerapan metode 5R maka hal ini akan berdampak pada meningkatnya sumber bahaya (*Hazard*) risiko terhadap K3, produktivitas pekerja dapat berkurang, pekerja tidak akan merasa aman serta nyaman ditempat dan lingkungan kerja. dan ketika 5R ini tidak diimplementasikan maka suatu industri tidak akan berprestasi dengan layak (Sandika,2019).

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Lawrence Green, aspek yang banyak memiliki pengaruh atau keterkaitannya pada perilaku individu yaitu, *predisposing* yang mencakup pengetahuan, pendidikan, *gender*, usia, motivasi, serta masa kerja, *enabling factor* mencakup kekuatan sumber daya dan ketersediaan fasilitas dan, *reinforcing factors* meliputi penghargaan atau imbalan, sanksi atau hukuman, pengawasan, peraturan, prosedur, dan pelatihan (Arifah,2020).

Berkaitan data dikemukakan oleh *The RIDDOR* di tahun 2013 terdapat 35% cedera terhadap pekerja yang disebabkan karena tergelincir, terantuk dan terjatuh dari tempat yang tinggi, serta pada tahun 2010 dan 2011 diperkirakan pekerja mengalami kecelakaan kerja sebanyak 190 kasus yang mengakibatkan hilangnya 1,2 juta jam kerja menurut *Labour force survey* (Elyanti,2017).

Pada tahun 2017 dan 2018, ditemukannya 123.041 kasus kecelakaan kerja, menurut data yang dipublikasikan oleh jamsostek pada tahun 2018. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kota

Gorontalo, melaporkan bahwa Gorontalo telah mencatat kasus kecelakaan kerja sebanyak 331 kasus selama tahun 2016 sampai 2019. Dari jumlah tersebut, 25 orang diantaranya meninggal dunia, serta beberapa orang mengalami cacat total dan cacat fungsional (Budiharta,2021).

Salah satu akibat dari masih rendahnya implementasi 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, dan Rajin) dapat dilihat dari sebagian UKM Kota Ponorogo yaitu Pabrik Roti La-Tansa Gontor, dimana dalam menjalankan aktivitas produksinya ditemukan perilaku karyawan terhadap 5R masih belum sesuai ketentuan sehingga berdampak pada kelancaran alur produksi dan kualitas atau mutu produk (Arifah , 2020).

Kasus yang terjadi akibat tidak berjalanya budaya 5R diantaranya juga bisa dilihat pada perusahaan PT. Kutai Timber Indonesia mengalami 8 kejadian kebakaran pada tahun 2010, 7 kejadian kebakaran pada tahun 2011 dan beberapa kejadian kebakaran pada tahun 2012. Pada tahun selanjutnya terjadi peningkatan dimana pada 2013 sebanyak 22 kejadian dan sampai dengan bulan agustus 2014 terdapat 18 kasus kebakaran. Kondisi mesin yang tidak bersih seperti sisa serbuk gergaji dan *human error* seperti prosedur pembersihan mesin yang dilakukan masih sangat kurang sehingga dapat menyebabkan kebakaran (Dhani putra rochmanto, Isa Ma'rufi,2015).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Nova Elyanti dengan judul penelitian “Determinan Perilaku 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin) pada perawat kelas III di RSUD Pasar Rebo Jakarta Timur 2017”, mengatakan bahwa Program 5R penting untuk diterapkan guna terciptanya area kerja yang aman dan nyaman., hal ini akan membantu meminimalkan berbagai dampak negative, antara lain meningkatnya kecelakaan kerja, penurunan produktivitas, penurunan akurasi, waktu terbuang, dan timbulnya kelelahan kerja secara dini.

PT. Davinci AirIndo adalah usaha atau bisnis yang bergerak pada bidang penyediaan air minum dalam kemasan (AMDK), perusahaan ini berdiri sejak tahun 2016 yang berlokasi di Desa Tunggulo, kec. Tilongkabila Kab. Bone bolango, Gorontalo. PT. Davinci AirIndo Gorontalo berkembang pesat dari awal tahun berdiri. Hal ini ditunjukkan peningkatan jumlah produksi dan produk dipasarkan serta meningkatnya permintaan dari pihak kedua. Hal ini mendorong para pemangku kepentingan dan *stakeholder* pabrik untuk terus menekan angka produktifitas dan kualitas produk sehingga produk yang dihasilkan oleh PT. Davinci AirIndo Gorontalo bisa bersaing dengan produk pesaing. Bentuk upaya yang dapat diterapkan yaitu dengan memperhatikan budaya 5R dilingkungan kerja.

Berdasarkan hasil observasi awal, peneliti menemukan bahwa pekerja di PT. Davinci AirIndo Gorontalo belum memiliki pengetahuan tentang 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin). Temuan ini telah terkonfirmasi ketika peneliti mewawancarai 6 pekerja di PT. Davinci Airindo, yang menunjukkan kurangnya pengetahuan mereka mengenai konsep 5R. selain itu dari 6 pekerja yang diwawancarai dengan rentang masa kerja 2 – 6 tahun dan rentang usia 20 - 40 tahun, diketahui bahwa 4 dari 6 pekerja ini memiliki sikap dan perilaku 5R yang masih kurang, hal ini bisa dilihat dari alat kerja yang masih berantakan, area kerja yang masih kotor dan sikap karyawan yang belum disiplin dan konsisten terhadap kebersihan serta kerapian barang-barang yang ada diperusahaan yang dapat berakibat lingkungan kerja perusahaan menjadi tidak aman dan nyaman bagi pekerja. Hal ini bisa dilihat bahwa penerapan 5R yaitu Rapi, Resik, Rawat, Rajin masih menjadi masalah dalam perusahaan. Sedangkan untuk ringkas, perusahaan sudah menerapkan dengan baik hal ini terlihat dari bagaimana pekerja langsung menyingkirkan barang atau peralatan yang sudah tidak terpakai dan yang tersisa dalam ruangan atau pabrik adalah barang-barang yang hanya di perlukan saja.

Adapun risiko yang bisa muncul karena tidak diperhatikanya 5R di PT. Davinci Airindo Gorontalo di antaranya yaitu terpeleset akibat lantai yang kotor, tersandung akibat barang- barang yang tidak ditempatkan di tempatnya, serta resiko tertimpa barang- barang. Resiko ini bisa membuat pekerja bisa kehilangan produktivitas dalam bekerja dan bisa kehilangan jam kerja. Berdasarkan wawancara dengan pimpinan PT. Davincivi Airindo Gorontalo diketahui bahwa di perusahaan ini pernah terjadi kecelakaan kerja pada tahun 2013 yang disebabkan oleh mesin produksi yang mengakibatkan jari salah

satu pekerja terpotong.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang“ Hubungan Faktor *Predisposing* Dan *Enabling* Dengan Perilaku 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin) terhadap karyawan PT. Davinci Airindo Gorontalo”.

TINJAUAN LITERATUR

Definisi 5R

5R adalah singkatan dari Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin. 5R merupakan salah satu metode yang dapat meningkatkan kebiasaan positif karyawan dalam menciptakan dan memelihara lingkungan yang berkualitas dalam organisasi untuk kemajuan di tempat kerja dan memastikan kepatuhan dengan standar yang ada, yang berakhir dengan peningkatan efisiensi dan produktivitas kerja (Hidayat & Deni, 2019).

Penerapan 5R

Penerapan program 5R bukan hanya dipandang sebagai aturan atau prosedur namun harus dibentuk atau dijadikan sebagai budaya didalam suatu perusahaan yang berada dilingkungan kerja (Osada,2004). Didalam penerapan 5R program tersebut tidak bisa dilakukan secara acak. Langkah pertama yang harus dilaksanakan yaitu ringkas dimana dalam ringkas ini seseorang harus mampu membuat area kerja menjadi ringkas dengan menemukan atau menempatkan barang-barang yang diperlukan saja. Setelah ringkas berhasil diterapkan, langkah selanjutnya adalah dirapikan, kemudian di bersihkan. Tahap selanjutnya yaitu melakukan perawatan dan pemeliharaan (Elyanti,2017).

Definisi Perilaku

Berdasarkan KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) perilaku terdiri dari dua kata yaitu “Peri” dan “ Laku” . Peri mengacu pada cara melakukan tindakan dan laku berarti perbuatan, kelakuan, dan cara menjalankanya, sedangkan menurut Elyanti, perilaku adalah respon yang berupa tindakan atau kebiasaan dari seseorang berdasarkan apa yang telah dia pahami. Selain tindakan, hal lain yang dapat diamati yaitu pemikiran, sikap dan pendapat seseorang (Elyanti,2017).

Bentuk Perilaku

Menurut, (Notoatmodjo,2010) dilihat dari bentuk respons stimulus, perilaku dapat dibedakan menjadi:

- a) Perilaku tertutup (*cover behavior*)
Respon atau reaksi yang bersifat tertutup atau terselubung. Respon atau reaksi terhadap stimulus masih terbatas pada perhatian, persepsi, pengetahuan, kesadaran, dan sikap yang terjadi pada orang yang menerima stimulus tersebut dan belum bisa diamati secara jelas oleh orang lain.
- b) Perilaku terbuka (*overt behavior*)
Respon seseorang terhadap stimulus dalam bentuk tindakan nyata. Repons terhadap stimulus dalam perilaku ini sudah dalam bentuk tindakan atau praktek.

Determinan Perilaku

Perilaku seseorang dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu, faktor individu, faktor lingkungan dan faktor yang menyebabkan interaksi antara faktor individu dan faktor yang berasal dari luar diri yang ada dilingkungan (Barata, 2015).

Proses Perubahan Perilaku

Proses pembentukan perilaku, terutama yang dikemukakan oleh Abrham Maslow, disebut

hierarki kebutuhan Maslow. Pandangan ini menunjukkan bahwa perilaku manusia pada dasarnya dipengaruhi oleh tingkat kebutuhan di semua tingkatan atau tingkat kebutuhan dasar, Dari pengamatan Maslow terhadap perilaku monyet ia menyimpulkan bahwa kebutuhan tertentu lebih diutamakan daripada yang lain. Menurut Maslow, terpenuhinya kebutuhan tersebut didorong oleh dua keunggulan yaitu *deficiency motivation* dan motivasi tumbuh. Tujuan *deficiency motivation* adalah untuk mengatasi permasalahan ketegangan *interpersonal* yang disebabkan oleh berbagai kekurangan, sedangkan motivasi tumbuh didasarkan pada kemampuan setiap orang untuk tumbuh dan berkembang (Irwan,2017).

Faktor Predisposing

Faktor *predisposing* merupakan faktor antarseden (mendahului) terhadap perilaku yang menjadi dasar atau motivasi perilaku.

a) Usia

Usia adalah umur Individu dihitung dari saat lahir hingga ulang tahun. Semakin tua atau bertambah usia orang tersebut, semakin besar kedewasaan dan kekuatan seseorang Pemikiran dan pekerjaan yang matang serta semakin berkembang daya tangkap dan pola pikirnya sehingga pengetahuan yang diperolehnya semakin membaik. Usia dalam penelitian merupakan salah satu faktor yang penting karena usia merupakan salah satu ciri dasar dari berbagai kelompok penduduk dan juga dapat memberikan pengaruh terhadap efisiensi kerja, tingkah laku maupun perilaku pekerja (Budiharta,2021). Menurut Hurlochk dalam Hellyiyanti (2009) yang menyatakan semakin tua usia seseorang maka akan semakin mengalami penurunan fungsi *fisiologis*,fungsi batin, dan fisik sehingga kemampuan pekerja dalam penerapan 5R memiliki kemunduran.

b) Masa Kerja

Masa kerja atau lamanya jam pelayanan ditempat kerja yang akan memberikan dampak positif atau negatif bagi pekerja efek positif yang didapat karyawan setelah bekerja dengan jam kerja yang panjang mencakup peningkatan pengalaman keterampilan yang lebih baik. Pada saat yang sama, dampak negatif yang mungkin akan dialami karyawan adalah terpapar oleh potensi bahaya yang mereka tunjukkan di tempat kerja atau lingkungan kerja setiap hari (damairiah Hayu Parmasari, 2020).

METODE

Penelitian ini dilakukan di PT. Davinci Airindo Gorontalo, Desa Tunggulo, kec Tilongkabila kabupaten Bone Bolango, Gorontalo pada bulan 29 April 2024 – 30 Mei 2024 dengan jenis penelitian kuantitatif. Desain penelitian menggunakan pendekatan *cross sectional*. Teknik pengambilan sample yang digunakan yaitu total *Sampling*,dimana jumlah populasi sama dengan jumlah sampel yang digunakan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 70.

HASIL

Karakteristik jenis kelamin

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin didapatkan hasil sebagai berikut

Tabel 1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	
	n	%

Laki-laki	57	81,4
Perempuan	13	18,6
Jumlah	70	100,0

Sumber: data primer, 2024

Berdasarkan tabel di atas di ketahui bahwa pekerja di PT.Davinci Airindo Gorontalo di dominasi oleh pekerja laki-laki dengan jumlah 57 orang atau 81,4% sedangkan untuk pekerja dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 13 orang atau 18,6 %.

Karakteristik Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	
	n	%
SMK	67	95,7
SMA	3	4,3
Jumlah	70	100,0

Sumber: Data primer, 2024

Berdasarkan tabel diatas di ketahui bahwa pekerja di PT.Davinci Airindo Gorontalo didominasi oleh pekerja lulusan dari SMK dengan jumlah pekerja sebanyak 67 orang atau 95,7% dan lulusan SMA sebanyak 3 orang 4.3%.

Hasil Analisis Univariat

Distribusi Responden Berdasarkan Usia Pada Pekerja di PT. Davinci Airindo Gorontalo

Pada penelitian ini distribusi reponden berdasarkan usia pada pekerja digambarkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. Distribusi Reponden Beradaskan Usia Pekerja

No	Usia (Tahun)	Jumlah	
		n	%
1	20 – 25	16	22,9
2	26 – 30	18	30,1
3	31 – 35	14	20,1
4	36 – 40	14	20,1
5	41 – 45	5	7,1
Total		70	100,0

Sumber: Data primer, 2024

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa responden yang berumur 20 – 25 tahun berjumlah 16 orang dengan persen 22,9%, umur responden yang berkisar antara 26 – 30 tahun berjumlah 18 orang dengan persen 30,1%, umur responden 31 – 35 tahun berjumlah 14 orang dengan persen 20,1%, umur responden 36 – 40 tahun berjumlah 14 orang dengan persen 20,1% dan umur responden 41 – 45 tahun berjumlah 5 orang dengan persen 7,1%.

Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja Pada Pekerja di PT. Davinci Airindo Gorontalo

Pada penelitian ini distribusi reponden berdasarkan masa kerja pada pekerja di PT.Davinci Airindo Gorontalo digambarkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. Distribusi Reponden Beradasrkan Masa Kerja

No	Masa kerja (Tahun)	Jumlah	
		n	%
1	1	2	2,9
2	2	1	1,4
3	3	15	21,4
4	4	15	21,4
5	5	5	7,1
6	6	14	20,0
7	7	3	4,3
8	8	8	11,45
9	10	7	10,0
Total		70	100,0

Sumber: Data primer, 2024

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa lama bekerja responden 1 tahun berjumlah 2 orang dengan persen 2,9%, lama bekerja responden 2 tahun berjumlah 1 orang dengan persen 1,4%, lama bekerja responden 3 dan 4 tahun sama-sama berjumlah 15 orang dengan persen 21,4%, lama bekerja responden 5 tahun berjumlah 5 orang dengan persen 7,1%, lama bekerja responden 6 tahun berjumlah 14 orang dengan persen 20,0%, lama bekerja responden 7 tahun berjumlah 3 orang dengan persen 4,3%, lama bekerja dengan responden 8 tahun berjumlah 8 orang dengan persen 11,4%, dan lama bekerja responden 10 tahun berjumlah 7 orang dengan persen 10,0%.

Analisis Bivariat

Hubungan antara Usia dengan perilaku 5R pada pekerja di PT. Davinci Airindo Gorontalo

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diperoleh data hubungan usia terhadap perilaku 5R pada pekerja di PT. Davinci Airindo Gorontalo adalah sebagai berikut :

Tabel 5. Hubungan Usia dengan Perilaku 5R

Usia	Perilaku 5R				Jumlah	P-value	
	Kurang		Baik				
	n	%	n	%	n		%
Usia muda (<35 tahun)	31	75,6	10	24,4	41	100,0	0,001
Usia tua (\geq 35 tahun)	10	34,5	19	65,5	29	100,0	
Jumlah	41	58,6	29	41,4	70	100,0	

Sumber : Data primer, 2024

Berdasarkan hasil tabel 4.1 menunjukkan bahwa terdapat 41 responden dengan usia muda (<35 tahun), dimana 31 reponden (75,6%) mempunyai perilaku 5R kurang dan 10 reponden (24,4%) mempunyai perilaku 5R yang baik. Sedangkan jumlah reponden dengan usia tua (\geq 35 tahun) sebanyak 29 reponden, dimana 10 reponden (34,5%) mempunyai perilaku 5R yang kurang dan 19 responden (65,5%) mempunyai perilaku 5R yang baik. Hasil analisi data dengan menggunakan uji *Chi-square* didapatkan nilai *p value* = 0,001 dimana *p value* < α (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara usia dengan perilaku 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin).

DISKUSI

Hubungan Antara Usia Dengan Perilaku 5R Pada Pekerja Di PT. Davinci Airindo Gorontalo

Berdasarkan hasil uji *Chi-square* menunjukkan nilai *p-value* = 0,001 dimana *p-value* < α (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara usia dengan perilaku 5R. Dengan hasil ini, peneliti mengasumsikan bahwa pekerja dengan usia muda cenderung lebih besar untuk berperilaku 5R yang kurang baik dibandingkan dengan pekerja usia tua. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa pengalaman untuk kewaspadaan terhadap keselamatan bertambah baik sesuai dengan bertambahnya usia, masa kerja, dan lamanya bekerja di tempat kerja yang bersangkutan (Suma'mur,1996).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada kelompok usia muda sebanyak 31 responden (75,6%) mempunyai perilaku 5R yang masih kurang. Hal ini di sebabkan karena pekerja usia muda cenderung belum mempunyai pemahaman mengenai penerapan 5R di tempat kerja. Dan berdasarkan hasil observasi dan wawancara juga didapati bahwa pekerja usia muda cenderung tidak mempunyai keinginan dan komitmen yang kuat dalam menerapkan 5R serta pekerja usia muda juga cenderung belum mengerti dan mempunyai sikap dalam mengatur kondisi tempat kerja yang berdampak terhadap efektivitas, efisiensi, produktivitas dan keselamatan kerja.

Usia 20-25 tahun merupakan periode pertama pengenalan dengan dunia orang dewasa, seseorang dalam periode ini akan mulai mencari tempat dunia kerja dan dunia hubungan sosial. Sedangkan usia 26-35 tahun berdasarkan periode kehidupan, usia ini menjadi penting karena pada periode ini struktur kehidupan menjadi lebih tetap dan stabil. Semakin cukup usia seseorang, tingkat kemampuan dan kekuatan seseorang akan lebih matang dalam berpikir dan bekerja. Hal ini didukung dengan teori menyatakan bahwa dengan bertambahnya usia, individu mengalami kematangan baik fisik maupun psikologis, ini dapat berarti bahwa pada usia 26-35 tahun, individu cenderung memiliki lebih banyak pengalaman hidup dan memiliki struktur kehidupan yang lebih stabil, yang mendukung pernyataan bahwa struktur kehidupan menjadi lebih tetap dan stabil. Seseorang yang lebih dewasa mempunyai kecenderungan akan lebih dipercaya daripada orang yang belum cukup tinggi kedewasaannya. Hal ini sebagai akibat dari pengalaman kematangan jiwanya (Apriluana, 2016).

Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nova Elyanti (2017) pada perawat di RSUD pasar rebo jakarta, dengan hasil uji statistik non parametric, didapatkan *p value* sebesar 0,017 yang menyatakan bahwa pada α 5%, ada hubungan yang bermakna antara usia dengan perilaku 5R. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin bertambahnya usia perawat memiliki peluang 1,295 kali lebih besar untuk berperilaku 5R baik di bandingkan dengan perawat usia muda.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pada kelompok usia muda (< 35 tahun) sebanyak 10 responden (24,4%) mempunyai perilaku 5R Baik. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti didapati bahwa pekerja dengan usia tua sering memberikan nasehat kepada pekerja dengan usia lebih muda, seperti menegur pekerja yang lebih muda jika mempunyai perilaku 5R yang tidak baik. Hal ini karena pekerja dengan usia tua ingin selalu memberikan contoh yang baik kepada pekerja yang lebih muda.

Selain itu faktor lain yang mungkin mempengaruhi yaitu masa kerja dan sikap pekerja. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pekerja dengan usia muda ada yang bekerja dengan masa kerja lama yaitu ≥ 5 tahun, dimana pekerja dengan masa kerja lama sudah pasti memiliki pengalaman didalam lingkungan kerjanya. pengalaman-pengalaman inilah yang membuat pekerja dengan usia muda dapat mengembangkan sikap yang positif terhadap pekerjaan mereka dan memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang pentingnya 5R di tempat kerja. Hal ini sejalan dengan teori Suma, mur yang menyatakan bahwa pengalaman untuk kewaspadaan terhadap keselamatan bertambah baik sesuai dengan lamanya masa kerja dan lamanya bekerja di tempat yang bersangkutan.

Penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Budiharta,(2021).Yang menyatakan bahwa kerja seseorang cenderung baik apabila ia memiliki pengalaman pribadi, pengalaman hidup seseorang, termasuk interaksi dengan orang lain, dapat membentuk sikap mereka terhadap berbagai hal. Misalnya, pengalaman positif atau negatif dalam hubungan dengan orang-orang tertentu atau situasi tertentu dapat memengaruhi sikap seseorang terhadap hal tersebut, adanya pengalaman dapat membantu dalam terbentuknya sikap positif.

Penelitian juga menemukan bahwa pada kelompok usia tua sebanyak 10 responden (34,5%) mempunyai perilaku 5R kurang baik. Hal ini dikarenakan pekerja dengan usia tua cenderung kurang mempunyai kepedulian terhadap perubahan serta ada kemungkinan bahwa beberapa pekerja tidak memprioritaskan atau tidak melihat nilai dari praktik 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin) sebagai hal yang penting atau perlu diimplementasikan dalam pekerjaan mereka. Hal ini didukung dengan hasil wawancara dan observasi peneliti terhadap pekerja yang ada di PT. Davinci Airindo Gorontalo dimana pekerja cenderung tidak mendengar atau tidak melaksanakan hal-hal yang diperintahkan dalam setiap aspek 5R, hal ini disebabkan kurangnya pengawasan dan ketegasan yang dilakukan oleh pihak perusahaan pada setiap pekerja. Hal ini didukung dengan teori yang menyatakan bahwa seseorang cenderung mengandalkan pengalaman masa lalu mereka untuk mengevaluasi situasi yang serupa dimasa depan (Endiarni & Agustina Ek,2020).

Faktor lain yang mempengaruhi yaitu, pengetahuan dan motivasi dari pekerja usia tua. Dimana pengetahuan tentang pentingnya dan cara-cara menerapkan prinsip-prinsip 5R mungkin kurang pada kelompok usia tua dan hilangnya motivasi dalam bekerja juga menjadi salah satu yang mempengaruhi pekerja usia tua cenderung berperilaku 5R yang kurang baik. Hal ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa pengetahuan merupakan faktor yang menjadi dasar atau motivasi untuk bertindak (Green, 1980). Penelitian ini juga didukung dengan pendapat Hurloch dalam Hellyanti (2009) yang menyatakan semakin tua usia seseorang maka akan semakin mengalami penurunan fungsi fisiologis, fungsi batin, dan fisik sehingga kemampuan pekerja dalam penerapan 5R memiliki kemunduran.

Hubungan Antara Masa Kerja Dengan Perilaku 5R Pada Pekerja Di PT. Davinci Airindo Gorontalo

Hasil temuan dalam penelitian ini menunjukkan *Hasil Uji Chi Square* di dapatkan *p-value* 0,000 < α (0,05) artinya ada hubungan antara masa kerja dengan perilaku 5R. Dengan hasil ini, peneliti mengasumsikan bahwa pekerja dengan masa kerja lama cenderung memiliki perilaku 5R yang lebih baik dibandingkan dengan pekerja dengan masa kerja baru. Hal yang diduga yang menjadi penyebab pekerja dengan masa kerja lama cenderung memiliki perilaku 5R yang baik, karena pekerja dengan

masa kerja lama ini memiliki pengalaman yang lebih banyak dibidang pekerjaanya, sehingga mereka sudah memahami prosedur-prosedur yang ada pada perusahaan dibandingkan dengan pekerja dengan masa kerja baru. Hal ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa masa kerja seseorang dibidang tertentu saat ini memiliki korelasi positif dengan tingkat pengalaman, pemahaman dan kinerja (Elyanti,2017).

Masa kerja baru (<5 tahun) terdapat 38 responden yang memiliki perilaku 5R kurang baik. Hasil ini dikarenakan pekerja masa kerja baru (<5 tahun) memiliki risiko lebih tinggi untuk berperilaku 5R tidak baik. Hal ini dapat terjadi karena pekerja belum memiliki pengalaman dibidang pekerjaanya, sehingga pekerja kurang memperhatikan tugas utama dan menyepelekan kebiasaan dalam hal penerapan 5R. Hal ini didukung oleh teori yang menyatakan bahwa semakin lama masa kerja pekerja maka akan semakin beraptasi dalam suatu masalah (Bjorvatn, dkk,2012). Hal ini diduga yang menyebabkan mengapa pekerja dengan masa kerja baru cenderung memiliki resiko yang lebih tinggi untuk berperilaku 5R yang kurang.

Hasil Penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan wulansari (2009), yang menyatakan bahwa semakin lama masa kerja maka semakin baik tingkat pemahaman 5R. Dari penelitian sebelumnya didapatkan bahwa pekerja dengan masa kerja lama cenderung mengalami kecelakaan kerja lebih sedikit daripada pekerja dengan masa kerja yang lebih pendek dan lebih sedikit.

Penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Budiharta,(2021) yaitu terdapat hubungan antara masa kerja terhadap praktik budaya kerja 5R/5S pada pekerja di Pembangkit Lisrik Tenaga Diesel Telaga Provinsi Gorontalo dengan nilai *p-value* sebesar 0,000 (<0,05).

Penelitian ini juga menemukan bahwa pada masa kerja lama (>5 tahun) sebanyak 4 responden (12,5%) dengan perilaku 5R yang tidak baik. Hal ini terjadi karena pekerja dengan masa kerja lama atau lebih lama cenderung memiliki produktivitas menurun karena merasa bosan. Pernyataan ini didukung dengan pendapat Mandagi dalam penelitian Rihtianti, L. A., Meita Nazla Adila, & Tri Martiana, 2022 yang menyatakan bahwa masa kerja dapat memberikan hal yang kurang baik karena semakin lama pekerja di suatu tempat kerja akan mengalami kebiasaan atau rasa bosan dalam bekerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rihtianti, L. A., Meita Nazla Adila, & Tri Martiana. (2022), Hasil tabulasi silang menunjukkan bahwa semakin lama masa kerja pekerja tidak menjamin pelaksanaan 5R yang semakin baik, hal ini terlihat dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa banyak pekerja dengan masa kerja lebih dari 4 tahun yang tidak menerapkan 5R dengan baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Hubungan faktor *predisposing* dan *enabling* dengan perilaku 5R karyawan di PT. Davinci Airindo Gorontalo didapatkan simpulan sebagai berikut:

1. Ada keterkaitan antara usia dengan perilaku 5R pada karyawan di PT. Davinci Airindo Gorontalo.
2. Ada hubungan antara masa kerja dengan perilaku 5R pada karyawan di PT. Davinci Airindo Gorontalo.

REKOMENDASI

Sebagai bahan pertimbangan dengan menjadikan hasil pembahasan dan simpulan penelitian sebagai dasar, sehingga peneliti memberikan atau mengajukan beberapa saran terkait penelitian Perilaku 5R berikutnya adalah sebagai berikut :

Bagi perusahaan PT. Davinci airindo Gorontalo

- a) Menambah dukungan dari pihak terkait implementasi 5R, bentuk dukungan tersebut diwujudkan dengann melakukan pemenuhan sarana, pemberian hadiah atau imbalan dan hukuman bagi pekerja yang menerapkan perilaku 5R yang seusai dan tidak.

- b) Memberikan edukasi atau pelatihan pada seluruh pekerja terutama bagi pekerja dengan usia muda dengan masa kerja <5 tahun.
- c) Meningkatkan pengawasan secara rutin.

Bagi pekerja

- a) Senantiasa menerapkan perilaku 5R dalam setiap aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan maupun pada aktivitas sehari-hari, untuk menciptakan suatu kebiasaan yang harus diikuti hingga tercipta sebuah pemikiran 5R adalah bukan kewajiban tetapi sebuah hak yang harus didapatkan.
- b) Terjalannya hubungan interaksi antar pekerja dalam hal mengingatkan pentingnya perilaku 5R ketika melihat pekerja lain berperilaku diluar standar dan ketentuan dari 5R.

Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti berikutnya diharapkan mampu mengurangi bias yang timbul dari proses pengamatan objek atau pengisian kuisioner, hal ini dapat dicapai dengan membuat subyek penelitian tidak merasa sedang diobservasi, sehingga subyek tidak mengubah dan memperbaiki perilakunya. Proses pengisian kuisioner dapat diawasi untuk mencegah kerja sama dan pengumpulan tanggapan dari teman atau internet.

DAFTAR PUSTAKA

Arifah, D. A., Baidoqi, A. M., Rahma, R. A. A., & Phuspa, S. M. (2020). Pengaruh Faktor Pengetahuan Dan Sikap Terhadap Perilaku 5R Pekerja Pabrik Roti La-Tansa Gontor Ponorogo. *Journal of Industrial Hygiene and Occupational Health*, 4(2).

Adryanti, (2022). Faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja pada pekerja Workshop di PT. Semen bosawa maros. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

Damayanti, Ayu (2017). Analisis faktor predisposing yang berhubungan dengan perilaku masyarakat dalam pemberantasan sarang nyamuk di RW 004 Kelurahan Nambang Kidul Kecamatan Manguharjo Kota madiun. Stikes Bhakti Husada Mulia Madiun.

Budiharta, Fefi (2021). Hubungan pengetahuan, sikap dan masa kerja terhadap praktik 5R pada pekerja di Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (PLTD) Telaga Provinsi Gorontalo . *Undregraduate (S2) Thesis., Universitas Islam Negeri Alaudin Makassar*

Barata. A.A (2015). Dasar-dasar Pelayanan Prima. Jakarta: PT. Elex media Komputindo

Budiman dan Riyanto, A.2013. Pengetahuan dan Sikap dalam penelitian kesehatan. Jakarta : Salemba Medika.

Bjorvatn., Dale, S.,Hogstad-Erikstein, R., Fiske,E.,Pallesen,S.,& Waage, S.(2012). *Self Reported Sleep and Health Among Norwegian Hospital Nurses in Intensive Care units. Nursing in Critical Care.*

Christalisana, Chandra, (2018). Pengaruh pengalaman dan karakter sumber daya manusia konsultan manajemen konstruksi terhadap kualitas pekerjaan pada proyek di Kabupten Padeklang. *Jurnal Vondasi, Vol.7 no 1.*

Damairiah Hayu Parmasari, B. S. N. (2020). Analisis Penerapan Prinsip 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin) Di Bengkel X, Kecamatan Mlati, Kabupaten Sleman, Yogyakarta. *Visikes, 19(1), 1–15.*

Dian afif arifah, Ali Machfud Baidowi, Ratih Andhika Akbar Rahma, Sisca Mayang Phuspa,2020. Hubungan Faktor Pengetahuan dan Sikap Dengan Perilaku 5R pekerja Pabrik Roti La-Tansa Gontor Ponorogo.

Rochmanto, Isa Ma'rufi, A. D. P. S (2015). Penerapan Ringkas, Rapi, Resik, Rawat Dan Rajin (5R) Dalam Upaya PengendalianKebakaran Di Unit Produksi 2 PT. Kutai Timber Indonesia.

Rohman S, Hellianty Y. Evaluasi penerapan metode 5R Dalam Peningkatan Produktivitas

Pembuatan Radiator (Studi Kasus di *PT. Alba Unggul Metal*). *Bandung J Online Inst Teknol Nas* 2014;2(4):236-46.

Endra, Jamaludin (2014). Perbedaan lama waktu pencarian peralatan sebelum dan sesudah penerapan metode 5R pada bengkel umum sepeda motor di Kecamatan kaliwates ungaran barat. *Tesis pascasarjana*, Universitas negeri semarang

Elyanti, Nova. (2017). Determinan Perilaku 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin) pada perawat kelas III di *RSUD* pasar rebo jakarta. Universitas islam

Endiarni, Agustina Ek, and Info Artikel 2020. *Higeia Journal of Public Health*. 4(2):201-11.

Fernanda, Bintang Ekky (2021). Pengaruh pengetahuan dan sikap terhadap perilaku 5R pada bagian produksi di PT. Lotus indah textile industri. *Tesis diploma*. Stikes bhakti husada mulia.

Gladys Apriluana, Laily Khairiyarti dan Setyaningrum (2016). Hubungan Uisa, jenis kelamin, lama kerja, pengetahuan, sikap dan ketersediaan fasilitas dan ketersediaan alat pelindung diri Dengan perilaku Penggunaan APD pada tenaga kesehatan. *Jurnal Publikasi Kesehatan masyarakat indonesi*, Vol 3 No. 3.

Gree, L. W. (1980). *Health Education Planning : A Diagnostic Approach 1St Edition California* : Mayfield Publishing Company.

John Ridley, (2006). Kesehatan dan keselamatan kerja, terjemahan oleh Soni Astranto, s.si. Jakarta: Erlangga

Rihtianti, L. A., Meita Nazla Adila, & Tri Martiana. (2022). The Hubungan Masa Kerja, Tipe Kepribadian, dan Pengawasan terhadap Penerapan 5R oleh Perawat Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Tuban: *The Relationship Between Work Period, Personality Type, and Supervision of the Impelementation of 5R by Nurses at the Nahdlatul Ulama Tuban. Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia (MPPKI)*, 5(11), 1355-1362

Rohmah, Lailatul, (2020). Program 5R yayasan dharma bhakti Astra sebagai strategi peningkatan kualitas produksi UMKM binaan di kampung logan. UIN Sunan Ampel Surabaya.

Safitri, N. N., & Wahyuningsih, A. S. (2021). Penerapan 5R Pegawai di Ruang Penyimpanan. *Higeia Journal of Public Health Research and Development*, 5(4), 515–524.

Sandika, O. D., Wijayanto, D. S., & Harjanto, B. (2019). Implementasi Budaya 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat dan Rajin) Di *Unit Machinery and Tool (UMT) PT. Mega Andalan Kalasan. Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.

Suprayitno, H., Rahadi, D. R., & Rusdianto, R. (2021). Mencegah Kecelakaan Kerja Dengan Budaya 5R. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Bina Darma*, 1(1), 20–29. <https://doi.org/10.33557/pengabdian.v1i1.1342>.

Susanto, D. (2021). Analisis Implementasi Budaya 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin) dengan Pendekatan *Lean Hospital* pada Rumah Sakit Umum Kabupaten Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 2(1), 27. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v2i1.16845>

Wahyuni, A.T.(2019). Hubungan perilaku dan pengawasan terhadap penerapan 5S pada pekerja bagian produksi PT. Vuteq indonesia. Universitas Binawan Jakarta.

Wiyono, A. A. A., & Endang Dwiyaniti. (2023). Hubungan Ketersediaan Fasilitas 5R dengan Perilaku 5R Pekerja pada PT X: *Relationship Between Availability of 5R Facilities and the Behavior of Workers At PT X. Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia (MPPKI)*, 6(9), 1841-1845.