

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti, budaya organisasi prinsip 5R menggunakan perspektif objektif yang berasal dari kebijakan pimpinan perusahaan. Hal ini semakin dikuatkan oleh sifat dari budaya organisasi, yaitu *mandatory* yang bersifat wajib bagi seluruh internal dari PT Deltomed Laboratories.

Budaya organisasi membutuhkan proses penerapan untuk menginternalisasi diri para karyawan. Penerapan yang dilakukan oleh perusahaan khususnya pengurus 5R pada anggota 5R dalam bentuk *training* dan kegiatan sehari-hari (*briefing*). Pada kegiatan tersebut, pengurus memiliki tugas dalam memberikan pengetahuan dan memberikan arahan. Pengurus akan memberikan hal yang dapat dilakukan maupun tidak boleh dilakukan dalam penggunaan prinsip 5R.

Penerapan yang dilakukan perusahaan menggunakan komunikasi vertikal dari atas ke bawah. Pimpinan akan memberikan pesan dalam bentuk kebijakan, pesan ini akan diturunkan kepada karyawan atau anggota 5R. Pesan akan diterima dan direspon oleh karyawan. Respon ini terlihat dari pematuhan aturan dan kebijakan prinsip 5R dalam diri karyawan. Hal ini membuat tidak adanya unsur timbal balik dari karyawan karena perspektif telah dimiliki seutuhnya oleh pimpinan.

B. Saran

1. Akademis

Peneliti berharap penelitian ini dapat menjadi bahan penelitian berikutnya yang berhubungan dengan proses penerapan budaya organisasi dengan menggunakan komunikasi organisasi. Penelitian dapat menggunakan konsep yang sama dengan unit analisis yang akan diteliti berbeda. Hal ini akan mendukung teori yang telah digunakan peneliti dan dapat dilakukan penelitian mengenai teori tersebut. Tak hanya itu, penelitian ini masih memiliki keterbatasan, di mana waktu penerapan budaya organisasi baru berjalan enam bulan dengan bentuk penerapan yang masih terbatas pula.

2. Praktis

Pada analisis, peneliti ingin menegaskan bahwa model komunikasi SMCR yang dilakukan perusahaan merupakan komunikasi yang digunakan pengurus dalam menerapkan budaya organisasi. Adanya hal ini, perusahaan membutuhkan beberapa kegiatan yang lebih intens, seperti menjadwalkan kegiatan 5R setiap satu minggu sekali di departemen masing-masing. Kegiatan ini untuk menerapkan budaya organisasi sehingga target yang diharapkan oleh perusahaan dapat tercapai sepenuhnya.

Hal ini dilakukan agar proses penerapan ini tidak hanya memberikan dampak kepada perilaku karyawan saja. Tidak menutup kemungkinan bahwa karyawan melakukan prinsip 5R karena mengetahui bahwa penerapan adalah perintah dan kebijakan perusahaan. Perusahaan perlu

menanamkan nilai, karyawan atau anggota 5R menyadari pentingnya prinsip 5R sehingga dapat menjiwai nilai dari budaya organisasi ini. Perusahaan dapat benar-benar membudayakan prinsip 5R dalam diri karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Alodia, J. (2018). Analisis penerapan budaya organisasi dan sistem kompensasi pt innan. *Agora*, 6(1), 1-8
- Altamira, M. B. & Effy, R. (2019). Komunikasi organisasi dalam proses pembentukan budaya organisasi (studi nilai budaya organisasi i've care pada fakultas kedokteran universitas Indonesia). *Jurnal Sosial Humaniora Terapan*, 2(1), 51-59
- Aprillia, A., Riyadi, A., & Uswaitiyah, W. (2021). Problematika orang tua dalam mendidik anak di masa pandemi covid-19. *As-Syar'i*, 3(1), 58.
- Cahyanti, A. D. (2023, Januari 23). *Mengenal budaya jepang 5S/ 5S dalam dunia kerja, sudah tahu.* IDN Times. <https://www.idntimes.com/life/career/armita-dewi-cahyanti/mengenal-budaya-jepang-5s5r-dalam-dunia-kerja-c1c2?page=all>
- Deltomed. (n.d.). *Tentang kami.* <https://deltomed.squarespace.com/aboutus>
- Efendi, E dkk. (2023). Model-model komunikasi linear. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 5(1), 3899-3906
- Fadli, M. R. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *Humanika Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum*, 21(1), 33-54
- Faqir, A. Al. (2020, Oktober 16). *Budaya organisasi kunci perusahaan bertahan di masa pandemi.* Merdeka. <https://www.merdeka.com/uang/budaya-organisasi-kunci-perusahaan-bertahan-di-masa-pandemi.html>
- Hakim, L., dan Kusdiyanto. (2012). Analisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pdam kota Surakarta). *Jurnal Manajemen*, 15(1), 53-77
- Harahap, M. N. (2021). Analisis data penelitian kualitatif menggunakan model miles dan Huberman. *Jurnal Manhaj*, 18(9), 2643-2653
- Ilyas. (2016). Pendidikan karakter melalui homeschooling. *Journal of Nonformal Education*, 2(1), 91-98.
- Immanuel dan Fuad. M. (2017). Analisis pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada badan pengembangan sumber daya manusia daerah provinsi jawa tengah). *Diponegoro Journal Of Management*, 6(4), 1-11

- Johanuwar, T. (2022). *Deltomed company profile* [Unpublished manuscript]. Departemen of HR & GA, PT Deltomed Laboratories Wonogiri.
- Johanuwar, T. (2022, Oktober 18). *Pembicara dan trainer 5R* [Presentation]. Training 5R, PT Deltomed Laboratories Wonogiri.
- Kamaria, A. (2021). Implementasi kebijakan penataan dan mutase guru pegawai negara sipil di lingkungan dinas pendidikan kabupaten halmahera utara. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 7(3), 82-96
- Katuuk, O. M., Nourma. M., & Edmon, R. K. (2016). Peran komunikasi organisasi dalam meningkatkan eksistensi sanggar seni voc angelica. *E-Journal Acta Diurna*, 5(5), 1-10
- Kurniawan, D. (2018). Komunikasi model Laswell dan stimulus-organism response dalam mewujudkan pembelajaran menyenangkan. *Jurnal Komunikasi Pendidikan*, 2(1), 60-68.
- Kusdi. (2011). *Budaya organisasi: teori, penelitian, dan praktik*. Jakarta: Salemba Empat
- Kustiawan, W., dkk. (2022). Komunikasi massa. *Journal Analytica Islamica*, 11(1), 1-9
- Kuswandini, E. & Puji, L. (2020). Komunikasi organisasi pimpinan cabang ikatan pelajar puteri nahdlatul ulama (pc ippnu) sleman. *Jurnal Pendidikan Sosiologi*, 9(2), 2-29
- Lexy, J. M. (2012). *Metodologi Pendidikan kualitas*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Marta, J. D. & Dewie, T. (2016). Pengaruh budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pt.x. *Bisma – Bisnis dan Manajemen*, 8(2), 218-236
- Morissan. (2013). *Teori komunikasi: individu hingga massa*. Jakarta: Kencana
- Mukarom, Z. (2020). *Teori-teori komunikasi*. Bandung: Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Gunung Djati Bandung
- Mulyadi. D. (2012). *Studi kebijakan publik*. Bandung: Alfabeta
- Mulyana, D. (2010). *Ilmu komunikasi suatu pengantar*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

- Munandar, W. A., dkk. (2020). Penerapan budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja karyawan (Studi pada cv. Desain & bangunan sukabumi). *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 28-36
- Nilamsari, N. (2014). Memahami studi dokumen dalam penelitian kualitatif. *Wacana Volume*, 13(2), 177-181
- Nur'aini, R. D. (2014). Penerapan metode studi kasus yin dalam penelitian arsitektur dan perilaku. 2014. *Inersia*, 6(1), 92-104
- Pace, R. W & Faules. (2006). *Komunikasi organisasi, strategi meningkatkan kinerja perusahaan*. Bandung: PT Rosdakarya
- Pace, R. W & Faules. (2013). *Komunikasi organisasi, strategi meningkatkan kinerja perusahaan*. Bandung: PT Rosdakarya
- Pace, R. W & Faules. (2015). *Komunikasi organisasi, strategi meningkatkan kinerja perusahaan*. Bandung: PT Rosdakarya
- Pamungkas dkk. (2019). *Perspektif komunikasi organisasi (tantangan teoritis dan implementasi di lapangan)*. Yogyakarta: Mbridge Press
- Putra, A. Y. (2014). Strategi komunikasi BNN (badan narkotika nasional) kota samarinda dalam mensosialisasikan bahaya narkoba. *eJournal Ilmu Komunikasi*, 2(2), 78-88
- Putri, N. S. (2014). Komunikasi organisasi dalam mensosialisasikan budaya organisasi prinsip 46 pt. bank negara Indonesia (persero) tbk. Kantor cabang utama samarinda. *E-Journal Ilmu Komunikasi*, 2(2), 385-399
- Puspitasari, D. & Bayu, P. D. (2022). Pentingnya peranan komunikasi dalam organisasi: lisan, nonverbal, dan tertulis (literature review manajemen). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 257-268
- Rachmawati, S, dkk. (2018). Penerapan budaya 5r (ringkas, rapi, resik, rajin, dan rawat) dengan pendekatan sni iso 22000: 2009 dan penilaiannya di pt.y Surakarta. *Journal of Industrial Hygiene and Occupational Health*, 2(2), 132-140
- Rahman, A. Q. (2018, Juli 5). *Budaya organisasi: rambu-rambu dalam mencapai tujuan organisasi*. DJKN.
<https://www.djkn.kemenkeu.go.id/berita/baca/15316/Budaya-Organisasi-Rambu-Rambu-Dalam-Mencapai-Tujuan-Organisasi.html>

- Ransburg, D., Sage-Hayward, W., Schuman, A.M., (2016). *Human resources in the family business*. New York: Palgrave Macmillan.
- Rojuaniah. (2012). Perubahan budaya organisasi. *Forum Ilmiah Volume*, 9(2), 121-132
- Sitepu, Y. S. (2011). Paradigma dalam teori organisasi dan implikasinya pada komunikasi organisasi. *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Pranata Sosial*, 1(2), 83-91
- Soyomukti. (2010). *Pengantar ilmu komunikasi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Sutriyanto, E. (2012, Desember 13). Logo baru deltomed yang berkesan makin ciamik. *Tribunnews*.
https://www.tribunnews.com/kesehatan/2012/12/13/logo_baru-deltomed-yang-berkesan-makin-ciamik
- Suwarto. & Koeshartono. (2009). *Budaya organisasi (kajian konsep dan implementasi)*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta
- Tarjiah, I. & Mardiana, H. (2018). Pendampingan orang tua untuk menanggulangi geng anak di jalan dwijaya kebayoran lama Jakarta selatan. *Holistika: Jurnal Ilmiah PGSG*, 2(2), 77-84.
- VanderStoep, S. W., & Johnston, D. D. (2009). *Research Methods for Everyday Life: Blending Qualitative and Quantitative Approaches*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Wahjono, S. I, dkk. (2020). *Perilaku organisasi di era revolusi industri 4.0*. Rajagrafindo: Depok.
- Wijayani, Q. N. (2022). Aplikasi model komunikasi berlo dalam komunikasi pemasaran pt lion wings Indonesia. *Jurnal Komunikasi*, 16(1), 101-120
- Yuli, S. B. C. (2018). Nilai-nilai islami pada budaya organisasi di universitas Muhammadiyah malang. *Jurnal Inovasi Ekonomi*, 3(2), 37-44

LAMPIRAN

Matriks Pertanyaan

Teori	Konsep	Pertanyaan	Sumber Data
Budaya Organisasi	Prinsip 5R	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bisakah Anda menjelaskan mengenai makna dari prinsip 5R! 2. Sejauh ini, langkah apa yang ditempuh oleh perusahaan dalam mengimplementasikan 5R ini? 3. Mengapa perlu ada proses penerapan prinsip 5R pada diri karyawan? 4. Apa tujuan, fokus, dan target dari penerapan prinsip 5R? 	Pengurus 5R
Komunikasi Organisasi	Teori Kewenangan Komunikasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Siapakah yang membuat kebijakan mengenai penerapan prinsip 5R? 2. Apakah perusahaan pernah melakukan penawaran dalam penerapan prinsip 5R kepada karyawan? <ol style="list-style-type: none"> a. Apabila ya, mengapa mengajukan penawaran serta bagaimana proses penawaran tersebut? b. Apabila tidak, mengapa tidak ada penawaran dari perusahaan? 3. Apakah penerapan prinsip 5R merupakan kewajiban atau pilihan bagi karyawan? <ol style="list-style-type: none"> a. Mengapa prinsip 5R menjadi kewajiban atau pilihan bagi karyawan? 	Pengurus 5R
Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi	SMCR (<i>Source</i>) dan Tingkatan Budaya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Siapa yang mengkomunikasikan tentang prinsip 5R, nilai budaya 5R, cara untuk menerapkan 5R, dan aturan 5R? 2. Mengapa memilih komunikasi tersebut? (kemampuan apa yang dimiliki oleh komunikasi tersebut) 	Pengurus + anggota 5R
Komunikasi Organisasi	SMCR (<i>Message</i>),	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jelaskan pesan yang selalu diberikan maupun pesan yang 	Pengurus + anggota 5R

	bentuk, dan arah komunikasi.	<p>ditonjolkan perusahaan mengenai prinsip 5R kepada karyawan!</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Bagaimana cara perusahaan menerapkan prinsip 5R melalui pesan yang diberikan? 3. Mengapa hal tersebut yang dipilih oleh perusahaan? <ol style="list-style-type: none"> a. Apakah pernah ada kendala dan bagaimana penyelesaiannya? b. Apabila tidak ada kendala, mengapa hal tersebut dapat teratasi? Jelaskan hal-hal yang menjadi faktor pendukung hal tersebut! 4. Apakah makna pesan mengenai 5R pernah chaos pada pandangan karyawan? <ol style="list-style-type: none"> a. Apabila ya, mengapa hal tersebut dapat terjadi dan bagaimana cara perusahaan menyelesaikan permasalahan tersebut? b. Apabila tidak, mengapa hal tersebut dapat terjadi? Jelaskan hal-hal yang menjadi faktor yang mendukung! 5. Bentuk dan arah komunikasi apa yang digunakan oleh perusahaan dalam menerapkan prinsip 5R ini? 	
Komunikasi Organisasi	SMCR (<i>Channel</i>)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Media yang digunakan perusahaan dalam menerapkan prinsip 5R? 2. Mengapa menggunakan media tersebut? 	Pengurus + anggota 5R
Komunikasi Organisasi	SMCR (<i>Receiver</i>)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Siapa penerima pesan dari penerapan prinsip 5R? 2. Bagaimana tanggapan Anda (penerima pesan) mengenai pesan tentang prinsip 5R? 3. Bagaimana pendekatan yang dilakukan perusahaan untuk menerapkan prinsip 5R? (makro, mikro, personal) 	Pengurus + anggota 5R

		4. Apakah pemberian pesan menyesuaikan dengan sistem sosial yang di perusahaan (pimpinan dan karyawan)? Mengapa hal tersebut terjadi di perusahaan?	
Budaya Organisasi	Efek	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana respon dan dampak dari pemberian pesan? 2. Apakah efek tersebut dapat menjadi dasar untuk mempertahankan budaya organisasi? Mengapa? 3. Bagaimana perusahaan atau karyawan menghadapi hambatan dan tantangan dalam menerapkan budaya organisasi? 	Pengurus + anggota 5R
Komunikasi Organisasi	Teori Kewenangan Komunikasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah karyawan paham bahwa pesan mengenai prinsip 5R tidak bertentangan dengan tujuan perusahaan? <ol style="list-style-type: none"> a. Apabila ya, mengapa ada pemahaman tersebut? b. Apabila tidak, mengapa tidak ada pemahaman tersebut? 2. Apakah karyawan yakin bahwa prinsip 5R berguna bagi diri sendiri? <ol style="list-style-type: none"> a. Apabila ya, mengapa ada keyakinan tersebut? b. Apabila tidak, mengapa tidak ada keyakinan tersebut? 	Anggota organisasi

Transkrip Wawancara

Narasumber : Gangsar Laksono

Jenis Kelamin : Laki-laki

Jabatan/ Status : Ketua 5R

Pewawancara : Dionisia Ashela Shanna H

Pewawancara : Selamat siang Pak Gangsar, dalam struktur organisasi prinsip 5R ini jabatan apa yang sedang diemban oleh Pak Gangsar?

Narasumber : Saya termasuk ke dalam pengurus inti 5R, saya menjabat sebagai Ketua 5R di PT Deltomed sejak bulan September 2022 mbak.

Pewawancara : Makna dari prinsip 5R itu sebenarnya apa Pak?

Narasumber : Sebenarnya 5R berasal dari Jepang, 5R merupakan budaya dari Jepang yang berguna untuk menata tempat kerja agar teratur. 5R adalah sebuah tool untuk mengatur tempat kerja agar terawat dan rapi. Kami mengadaptasi 5R menjadi budaya organisasi karena melihat bahwa 5R menjadikan sebuah sistem menjadi lebih tertata dan efektif. Hal ini dapat membuat kerja dari karyawan semakin menjadi produktif karena kerja karyawan lebih tertata.

Pewawancara : Sejauh ini, langkah apa saja yang sudah ditempuh oleh perusahaan dalam mengimplementasikan 5R ini Pak?

Narasumber : Sejauh ini sudah ada lima langkah yang kami tempuh. Langkah pertama yang kami lakukan adalah sosialisasi. Sosialisasi dalam rangka penyamaan pola pikir dan persepsi. 5R itu bukan hanya untuk resik-resik saja, bukan hanya untuk merapikan barang, hal tersebut yang harus kita samakan persepsinya. Tujuan dibentuknya 5R ini untuk meningkatkan produktivitas perusahaan dalam rangka untuk meningkatkan progress dari perusahaan. Kami berharap tujuan ini dapat tercapai sepenuhnya pada tahun 2024, di mana karyawan sudah membudayakan 5R. Salah satu metode dasar yaitu 5R ini. Penanaman pola pikir ini harus kita tanamkan kepada karyawan, dengan adanya 5R akan mengubah kondisi tempat kerja kita. Semula meja kerja kita berantakan, ada dokumen kertas yang menumpuk, kita mau ambil dokumen perjanjian jadi lama karena dokumen milik kita yang berantakan, waktu kerja menjadi gak efisien. Hal ini yang perlu kita ubah mbak, kita perlu mengubah pola pikir karyawan dari pemikiran resik-resik menjadi memperlancar kerja kita, pengambilan dokumen lebih mudah, penataan ruangan juga menjadi lebih tertata, dan sebagainya. Langkah kedua yang kita lakukan adalah pembuatan struktur organisasi 5R. Struktur organisasi sudah terbentuk, kami melakukan *getting* komitmen jadi seluruh pemimpin dari level GM hingga bawah melakukan komitmen. Komitmen ini tertuang dalam SK. Kami akan membuat mading dengan tandatangan seluruh pimpinan sebagai bentuk dukungan 5R ini.

Tandatangan ini akan kita pajang di depan sesuai dengan keputusan bersama. Hal ini merupakan rencana ke depan yang akan kita realisasikan. Langkah ketiga yang kita lakukan dengan pembentukan area 5R untuk proyek. Langkah selanjutnya adalah kegiatan 5R yang dilakukan oleh karyawan. Setelah 5R telah dilakukan, kita melakukan kegiatan audit 5R. Kejadiannya akan dilakukan berulang-ulang, hal ini akan membentuk budaya 5R. Perusahaan dapat membudayakan 5R dalam kehidupan sehari-hari.

Pewawancara : Mengapa perlu ada proses penerapan prinsip 5R dalam diri karyawan Pak?

Narasumber : Agar kita bekerja dengan pemikiran yang sama mbak dan menuju arah yang satu. Kita perlu penyamaan persepsi pada diri karyawan supaya pemahaman 5R maknanya sama. Pemberian makna dari koordinator 5R ke bawah maupun koordinator satu dengan yang lainnya tetap sama, pemberian makna yang sama dan cara pengerjaan yang sama juga. Agar makna dari setiap R juga sama bagi karyawan, satu pemikiran begitu mbak. Adanya pemikiran dan cara pandang yang sama akan membuat 5R menjadi budaya organisasi atau 5R ini dapat membudaya di perusahaan. Misalnya label merah tidak diperbolehkan untuk digunakan dalam 5R karena warna merah berhubungan dengan K3. Departemen SCM sempat beli label yang warna merah, tetapi dalam aturan tidak boleh jadi harus tetap ganti sesuai dengan aturan 5R yaitu warna kuning.

Pewawancara : Apa tujuan, fokus, dan target dari penerapan prinsip 5R?

Narasumber : Dari segi tujuan untuk meningkatkan produktivitas ya mbak, fokus 5R lebih pada penataan. Kami telah mencapai R1 dan R2 secara umum. R1 berfokus pada barang-barang yang tidak diperlukan wajib untuk disingkirkan dari area kerja. R2 berfokus pada penataan, pelabelan, dan pengaturan dari barang-barang. R3 berfokus pada pembersihan dan pemeriksaan barang, misal seperti dokumen yang ingin tetap disimpan di almari hanya berkisar 1 tahun, selain itu dokumen akan dimusnahkan. Hal-hal seperti ini sesuai dengan kesepakatan dari masing-masing departemen maupun bagian. R4 berfokus pada pembuatan standar dari R1 hingga R3. R5 berfokus pada proses membudayakan 5R tadi di kehidupan kita. Target dari 5R sendiri berhubungan pada area kerja, di mana area kerja menjadi lebih tertata sehingga produktivitas kerja menjadi tercapai. Kami juga punya target bahwa R4 dapat tercapai 2 tahun sehingga 2024 kita sudah bisa membudayakan 5R menjadi budaya organisasi perusahaan.

Pewawancara : Siapa yang membuat kebijakan mengenai penerapan prinsip 5R?

Narasumber : Penanggungjawab dan ketua dari 5R mbak, ada direktur dan saya juga mbak.

Pewawancara : Apakah perusahaan pernah melakukan penawaran dalam penerapan prinsip 5R kepada karyawan?

Narasumber : Kalo untuk itu kami gak pernah melakukan penawaran mbak karena ini bersifat *mandatory*. 5R memang harus dilakukan oleh karyawan, mulai dari yang jabatannya tinggi hingga paling bawah wajib untuk melakukan 5R. Kita sudah melakukan *getting* komitmen. Kegiatan *training* pun semuanya wajib untuk mengikuti, mulai dari manager, section, hingga pelaksana semuanya juga wajib. Kegiatan 5R ini merupakan kewajiban bagi karyawan.

Pewawancara : Siapa yang mengkomunikasikan tentang prinsip 5R, nilai dan budaya 5R, cara penerapan, dan aturan 5R?

Narasumber : Tim 5R dan koordinator

Pewawancara : Mengapa memilih komunikasi tersebut? (kemampuan apa yang dimiliki oleh komunikasi tersebut)

Narasumber : Orang-orang yang terpilih merupakan orang-orang yang memiliki kompetensi dalam 5R itu. Mereka memiliki kemampuan untuk menjelaskan dan berkomunikasi yang baik. Tidak hanya itu, mereka memiliki ilmu 5R, ada kompetensi mbak. Kalau tidak memiliki kemampuan tersebut, semuanya bisa kacau, komunikasi yang gak paham tentang 5R memberikan ke orang lain, hal itu malah membuat *chaos*. Ibaratnya, dia aja belum paham tentang 5R ya gak mungkin memberikan pengetahuan ke orang lain.

Pewawancara : Jelaskan pesan yang selalu diberikan maupun pesan yang ditonjolkan perusahaan mengenai prinsip 5R kepada karyawan!

Narasumber : Kami selalu memberikan pesan bahwa 5R itu untuk kebaikan bersama-sama. 5R akan membentuk diri kita menjadi lebih baik. 5R akan membentuk pribadi dan pola pikir karyawan. Kita harus melakukan pekerjaan dengan teratur dan tertata dapat memperlancar kerjaan kita. Kita gak perlu buang-buang waktu untuk mencari barang yang kita cari karena semua barang sudah tertata, ambil barang jadi lebih mudah. Hal ini dapat meningkatkan produksi kita, produksi akan semakin meningkat dan tujuan perusahaan akan tercapai.

Pewawancara : Bagaimana cara perusahaan menerapkan prinsip 5R melalui pesan yang diberikan?

Narasumber : Kami memberikan informasi dengan melalui *training* 5R, kita ngobrol secara langsung agar karyawan merawat barang perusahaan dengan baik, maupun melalui briefing saat pagi, siang, kami menyesuaikan jadwal masing-masing saja. Hal ini juga dilakukan oleh masing-masing departemen karena koordinator 5R terdiri dari manager masing-masing departemen.

Pewawancara : Mengapa *training*, berbicara secara personal, dan briefing yang dipilih oleh perusahaan?

Narasumber : Karena momennya tepat mbak. Contohnya *training*, semua karyawan akan mendapatkan kegiatan tersebut, informasi yang diberikan akan sama dan porsinya juga akan sama. Pemahaman karyawan dapat terbentuk adanya *training*. Bicara secara personal

karena lebih nyaman dan dapat dipraktekkan secara langsung. *Briefing* akan jauh lebih intens karena ada pembicaraan masing-masing departemen sesuai dengan kondisi masing-masing departemen.

Pewawancara : Apakah makna pesan mengenai 5R pernah *chaos*? Bagaimana cara perusahaan menyelesaikan permasalahan tersebut?

Narasumber : Pernah mbak, ada beberapa karyawan yang masing bingung membedakan R1 dengan R lainnya. Hal ini harusnya dilakukan dalam R1, tetapi dilakukan saat R2. Pemahaman seperti ini dapat terselesaikan saat *training*, mereka bingung karena belum mendapatkan pengetahuan hanya sekedar tau melalui obrolan setiap hari. Jadi yang belum paham menjadi paham saat *training*.

Pewawancara : Bentuk dan arah komunikasi apa yang digunakan perusahaan dalam menerapkan prinsip ini?

Narasumber : Kami menggunakan komunikasi horizontal dan komunikasi vertikal. Komunikasi non formal maupun formal kami gunakan juga. Komunikasi ke bawah dan setara dilakukan saat saya akan menginformasikan kepada teman-teman satu departemen saya, saya lakukan secara formal maupun non formal, hal ini dilakukan sesuai situasi. Komunikasi ke atas ditujukan kepada pimpinan yang cenderung formal. Penerapan prinsip 5R ini merupakan *mandatory* bagi seluruh karyawan, sehingga lebih banyak komunikasi dari atas ke bawah,

Pewawancara : Media apa yang digunakan perusahaan dalam menerapkan prinsip 5R? Mengapa menggunakan media tersebut?

Narasumber : Kami menggunakan media *offline*. Media *offline* dengan *training*, poster tetapi baru satu, dan komunikasi informal dalam keseharian. Kami merasa penggunaan *training* cukup efektif, di mana seluruh karyawan pasti akan mendapatkan informasi mengenai 5R. Poster dapat menjadi sarana pengingat bagi karyawan untuk menerapkan 5R. Komunikasi informal merupakan salah satu cara yang cukup efektif, di mana kita bisa saling mengingatkan maupun menegur secara tidak langsung apabila ada karyawan yang tidak melakukan prinsip 5R. Komunikasi informal dapat kita berikan saat berbincang dengan rekan kerja, kita bisa memberikan dengan guyon sebagai salah satu langkah untuk mengurangi canggung kita. Ada informasi dan pengingat secara langsung maupun tidak langsung, kami rasa ini cukup efektif.

Pewawancara : Bagaimana pendekatan yang dilakukan perusahaan untuk menerapkan prinsip 5R?

Narasumber : Kami melakukan dengan tiga cara ya mbak, yaitu makro, mikro, dan personal. Makro melalui *training* dan *getting* komitmen. Mikro melalui briefing departemen. Personal melalui person to person, misal saya dengan staff dari kendaraan memberitau mengenai 5R. Saya dapat memberikan informasi mulai dari perusahaan hingga

personal. Saya juga memiliki keuntungan mbak, semisalnya ada karyawan yang tidak melakukan 5R dan terdapat laporan, saya dapat memberikan teguran secara personal kepada orang tersebut atau bisa dikatakan ada pendekatan personal.

Pewawancara : Apakah pemberian pesan menyesuaikan dengan sistem sosial yang di perusahaan (pimpinan dan karyawan)? Mengapa hal tersebut terjadi di perusahaan?

Narasumber : Ada perbedaan mbak. Kami memberikan pesan yang sama, tetapi cara penyampaian yang berbeda. Berbeda dalam pemberian contoh saja. Seluruh lapisan tetap mendapatkan pesan yang sama, seperti *training*.

Pewawancara : Bagaimana respon dari pemberian pesan?

Narasumber : Cukup macam-macam responnya mbak. Terdapat karyawan yang melakukan 5R serius, ada yang kadang masih setengah-setengah melakukannya, ada juga yang gak konsisten tapi tetap jalan. Bisa dibbilang ada yang sudah tau kewajibannya, tetapi rasa peka belum ada. Ada yang sudah memiliki rasa sadar terhadap 5R tanpa perlu adanya paksaan lagi.

Pewawancara : Apakah respon tersebut dapat menjadi dasar dari mempertahankan budaya organisasi?

Narasumber : Kami yakin respon karyawan dapat menjadi dasar dari mempertahankan budaya organisasi. Kita bahas dari sisi karyawan

yang rasa pekanya masih kurang dulu ya mbak. Hal tersebut dapat hilang, karyawan satu dengan lainnya dapat saling memberikan perhatian, karyawan yang memahami dan sudah melaksanakan 5R dapat menegur karyawan yang mungkin masih setengah-setengah dalam melakukan 5R. Misalnya saya memberikan teguran informal kepada karyawan x saat tidak menaruh barang sesuai dengan penataannya, mungkin hal tersebut dapat terjadi lebih dari satu kali, tetapi lama-kelamaan orang yang kita tegur akan merasa malu karena terus-terusan kita tegur, lalu karyawan x akan melakukan sesuai dengan prinsip 5R. Kita juga dapat memberikan punishment karena kegiatan 5R termasuk ke dalam surat perjanjian dalam kontrak, di mana karyawan harus menjaga kebersihan tempat kerja. Saya memiliki hak untuk melakukan ini karena saya menjabat sebagai HR & GA Manager yang memiliki tanggungjawab dalam sumber daya manusia juga. Saya rasa kebiasaan dari karyawan dapat berubah dan menjadi konsisten, pelan tapi pasti hal ini dapat menjadi budaya organisasi. 5R ini juga *mandatory* yang artinya semua karyawan dari atas hingga bawah wajib menjalankan prinsip 5R ini. Dalam hal ini, 5R dapat dikatakan sebagai kegiatan yang mengikat dan mengatur karyawan.

Pewawancara : Apakah respon tersebut dapat menjadi dasar untuk mempertahankan budaya organisasi? Mengapa?

Narasumber : Bisa mbak dan pasti bisa menjadi budaya organisasi. Respon dapat berubah, hal-hal yang kurang baik dapat hilang. Kita bisa menegur karyawan agar sesuai dengan budaya kita. Pelan tapi pasti, ini bisa konsisten kok mbak, bisa berubah menjadi budaya organisasi yang kita harapkan.

Pewawancara : Bagaimana perusahaan menghadapi hambatan dan tantangan dalam menerapkan budaya organisasi?

Narasumber : Tantangan dan hambatan tentu ada ya, apalagi 5R merupakan budaya organisasi baru yang belum terlalu melekat pada diri karyawan. Hambatan dan tantangan kita selesaikan dengan komunikasi informal setiap hari, kita dapat saling mengingatkan mengenai 5R. Kegiatan ini dilakukan setiap hari dengan peluang untuk menanamkan pemikiran 5R dan mengubah tingkah laku dari karyawan agar melakukan kegiatan 5R dengan benar. Tidak hanya itu, kita akan melakukan audit sebagai sarana untuk mengontrol kegiatan 5R. Karyawan akan diminta untuk membuat laporan setelah selesai pelaksanaan audit dan menunjukkan perubahan berdasarkan laporan audit.

Transkrip Wawancara

Narasumber : Tiyas Johanuwar

Jenis Kelamin : Laki-laki

Jabatan/ Status : Sekretaris 5R

Pewawancara : Dionisia Ashela Shanna H

Pewawancara : Selamat siang Pak Johan dalam struktur organisasi prinsip 5R ini jabatan apa yang sedang diemban oleh Pak Johan?

Narasumber : Saat ini, saya menjabat sebagai sekretaris 5R di PT Deltomed sejak bulan September 2022 mbak.

Pewawancara : Makna dari prinsip 5R itu sebenarnya apa Pak?

Narasumber : 5R merupakan budaya Jepang yang bertujuan untuk penataan ruang. 5R ini berhubungan dengan kedisiplinan dan teratur sesuai dengan negara Jepang sendiri. 5R ini merupakan aspek penting dari perusahaan, di mana 5R ini menjadi basis dari perusahaan manufaktur seperti Deltomed ini. Tidak hanya itu, 5R juga berhubungan ISO 22000 yang mana ISO 22000 merupakan sistem manajemen yang digunakan untuk industri pangan. 5R merupakan fondasi yang terpenuhi dalam ISO 22000. Gak hanya itu mbak, 5R juga berhubungan dengan standar kita yang lainnya, seperti mutu

QCDSNE dan TPM pilar. Saat 5R tercapai dapat meningkatkan produktivitas perusahaan sehingga tujuan perusahaan tercapai.

Pewawancara : Sejauh ini, langkah apa saja yang sudah ditempuh oleh perusahaan dalam mengimplementasikan 5R ini Pak?

Narasumber : Terdapat lima tahap yang kita lakukan, yaitu dari tahap pengetahuan, tahap *getting* komitmen, tahap pembentukan area untuk 5R, pelaksanaan 5R, dan kontrol melalui audit. Tahap pertama dari pengetahuan dengan memberikan sosialisasi kepada karyawan. Sosialisasi ini dilakukan melalui *training*. *Training* ini memberikan pengetahuan kepada karyawan, *training* ini juga menjadi langkah sebagai penyamaan pola pikir antara karyawan satu dengan karyawan lainnya. Tahap kedua dengan *getting* komitmen, yaitu pembuatan struktur organisasi. Kami telah membuat struktur organisasi sejak tanggal 27 September 2022. Struktur organisasi ini dijabat oleh direktur hingga section dari masing-masing departemen. Langkah yang ketiga ialah pembentukan area 5R, misalnya area HR & GA akan dibentuk dengan prinsip 5R sehingga nanti bisa menjadi *role model* bagi departemen lainnya. Tahap yang keempat adalah kegiatan 5R, karyawan melakukan R1 hingga R5. Tahap kelima adalah kontrol melalui audit. Terdapat tim audit yang akan melakukan pengauditan 5R pada masing-masing departemen dengan waktu yang bergantian juga.

Pewawancara : Mengapa perlu ada proses penerapan prinsip 5R dalam diri karyawan Pak?

Narasumber : Adanya penerapan prinsip 5R pada diri karyawan untuk menyamakan pemikiran. Karyawan x dengan karyawan y dapat memiliki pemikiran yang sama mengenai 5R, antara makna dan cara kerja memiliki kesamaan. Terkadang proses penerapan ini tidak berlangsung begitu saja, kadang masih ada yang tidak sama cara pandangnya dan ada orang-orang yang masih suka ngeles. Misalnya, meja-meja itu sudah diberi label kuning, di mana label tersebut untuk tempat minum apabila tidak diletakkan kembali, karyawan lain dapat menegur dan mengingatkan. Hal-hal yang seperti ini, sederhana tapi mempengaruhi penataan ruangan dan berhubungan dengan 5R. Adanya hal ini, perlu ada penyamaan pikiran antara satu dengan yang lainnya agar budaya 5R dapat membudaya pada perusahaan.

Pewawancara : Apa tujuan, fokus, dan target dari penerapan prinsip 5R?

Narasumber : Adanya 5R bertujuan untuk peningkatan produktivitas kerja para karyawan. Penggunaan 5R akan lebih memudahkan dan memperlancar karyawan dalam melakukan pekerjaan. Fokus 5R sendiri pada keteraturan dan kedisiplinan bagi karyawan. Karyawan dapat menata barang sesuai dengan prinsip 5R. Target penerapan prinsip 5R ini menjadikan wilayah perusahaan menjadi lebih tertata sehingga dapat mewujudkan produktivitas bagi karyawan. Kami

berharap tahun 2024, prinsip 5R ini telah menjadi budaya organisasi, karyawan telah memiliki pola perilaku yang berbasis 5R. Kami telah memiliki beberapa sarana 5R secara garis besar, seperti zona berkendara dan zona pejalan kaki. Hampir seluruhnya karyawan telah menggunakan zona tersebut sesuai dengan fungsinya, melihat adanya hal ini, saya rasa 5R dapat menjadi budaya organisasi tahun 2024.

Pewawancara : Siapa yang membuat kebijakan mengenai penerapan prinsip 5R?

Narasumber : Kebijakan dibuat oleh penanggungjawab dan ketua dari 5R

Pewawancara : Apakah perusahaan pernah melakukan penawaran dalam penerapan prinsip 5R kepada karyawan?

Narasumber : Kami tidak pernah melakukan penawaran terkait penerapan prinsip 5R. Prinsip 5R ini merupakan *mandatory* alias kewajiban yang memang harus dijalankan oleh seluruh karyawan dari Deltomed. Pihak pimpinan memberikan informasi terkait 5R sebagai budaya organisasi kepada karyawan, di mana informasi tidak hanya diterima saja, tetapi informasi ini direalisasikan dalam bentuk pola perilaku atau kebiasaan dari karyawan. Tidak hanya itu mbak, prinsip 5R juga masuk ke dalam dasar perjanjian kerja yang dilakukan karyawan saat akan melakukan tandatangan kontrak, hal ini tertuang dalam pasal 25 ayat 8 yang mana karyawan wajib untuk menjaga sepenuhnya atas kerapian, kebersihan, dan keserasian.

Pewawancara : Siapa yang mengkomunikasikan tentang prinsip 5R, nilai dan budaya 5R, cara penerapan, dan aturan 5R?

Narasumber : Pengurus dari 5R dan koordinator selaku manager masing-masing departemen.

Pewawancara : Mengapa memilih komunikasi tersebut? (kemampuan apa yang dimiliki oleh komunikasi tersebut)

Narasumber : Mereka memiliki kemampuan yang lebih dari segi pengetahuan dan kecakapan komunikasi. Kebetulan saya juga menjadi pembicara, di mana saya juga menjabat sebagai kepala bagian LTD yang bertugas dalam memberikan *training* kepada karyawan. Saya memberikan *training* kepada karyawan mengenai 5R, di mana pemberian *training* ini akan diberikan setiap tahunnya sebagai refresh materi. Sebelum saya memberikan pengetahuan maupun informasi kepada karyawan, saya harus memahami betul mengenai 5R terlebih dahulu agar informasi yang saya berikan tidak rancu dan tidak memberikan kesalahan dalam berpikir kepada karyawan.

Pewawancara : Jelaskan pesan yang selalu diberikan maupun pesan yang ditonjolkan perusahaan mengenai prinsip 5R kepada karyawan!

Narasumber : Kami selalu memberikan pesan dalam berempati dan menjaga aset perusahaan. Karyawan diminta untuk merawat sarana perusahaan, ikut menjaga seperti barang pribadi. Sebelum ada 5R, kebanyakan akan mengandalkannya dan mengampangkan anak teknik apabila ada kerusakan dalam mesin, adanya 5R seluruh karyawan diminta turut

membersihkan dan memeriksa sarana kerja. Tidak hanya itu, kebanyakan akan menggampangkan, seperti laptop perusahaan yang tidak dijaga dengan baik karena ada pemikiran bahwa barang tersebut milik perusahaan apabila rusak dapat meminta ganti kepada perusahaan. Hal-hal tersebut yang ingin kita ubah mbak, hal ini dapat berubah saat karyawan memiliki pemikiran yang sama dengan 5R. Kegiatan 5R merupakan kegiatan wajib yang harus dilakukan oleh karyawan.

Pewawancara : Bagaimana cara perusahaan menerapkan prinsip 5R melalui pesan yang diberikan?

Narasumber : Cara kami dalam memberikan pesan yang berhubungan dengan prinsip 5R dengan melalui *training* 5R dan obrolan sehari-hari. *Training* 5R dibagi menjadi dua kategori, yaitu kategori staff yang telah terlaksana pada tahun 2022 dan kategori pelaksana yang dilaksanakan tahun 2023. *Training* pelaksana baru dilaksanakan tahun 2023 karena jumlah pelaksana yang berjumlah sekitar 900-1.000 orang yang memerlukan waktu yang cukup panjang, apabila dilaksanakan tahun 2022 waktunya tidak akan cukup dan sama saja akan berakhir pada tahun 2023. Kami telah memiliki jadwal untuk *training* staff, yaitu hari Senin, Selasa, Rabu, dan Jumat selama kurang lebih 90 menit. Sesi *training* ini juga memiliki kendala. Kita harus melihat jadwal dari beberapa bagian, contohnya bagian produksi yang terkadang sedang memproduksi dengan tinggi-

tingginya, kita tidak bisa mengganggu jadwal dari bagian produksi sehingga kita harus *reschedule* agar karyawan tetap mendapatkan jadwal *training*. Pada sesi *training*, saya akan memberikan contoh agar lebih mudah dipahami oleh peserta *training*. *Training* ini diikuti oleh semua karyawan, mulai dari staff hingga GM. Semua mendapatkan pesan mengenai prinsip 5R mbak. Kami akan memberikan *training* 5R setiap setahun sekali kepada karyawan sehingga karyawan akan *refresh* mendapatkan pengetahuan mengenai 5R. Hal ini kami juga lakukan pada *training-training* lainnya. Tak hanya itu, kami juga memberikan pesan melalui obrolan sehari-hari secara informal. Terkadang, terdapat rasa tidak enak saat akan memberi pesan, seperti menegur mengenai 5R kepada pimpinan maupun karyawan yang memiliki jabatan lebih tinggi, hal yang kami lakukan ialah peneguran melalui audit. Hal ini membuat pemberian pesan menjadi lebih efektif.

Pewawancara : Apakah makna pesan mengenai 5R pernah *chaos*? Bagaimana cara perusahaan menyelesaikan permasalahan tersebut?

Narasumber : Pernah mbak, ada beberapa karyawan yang masing bingung membedakan R1 dengan R lainnya. Hal ini harusnya dilakukan dalam R1, tetapi dilakukan saat R2. Pemahaman seperti ini dapat terselesaikan saat *training*, mereka bingung karena belum mendapatkan pengetahuan hanya sekedar tau melalui obrolan setiap hari. Jadi yang belum paham menjadi paham saat *training*.

Pewawancara : Bentuk dan arah komunikasi apa yang digunakan perusahaan dalam menerapkan prinsip ini?

Narasumber : Kami menggunakan komunikasi horizontal maupun komunikasi vertikal. Komunikasi ke atas sering digunakan untuk menyatakan pendapat maupun usulan kepada karyawan yang memiliki jabatan lebih tinggi. Hal ini sering saya lakukan saat memberikan laporan kepada ketua 5R. Komunikasi ke bawah juga sering terjadi saat pimpinan memberikan informasi kepada karyawan. Pimpinan memberikan informasi bahwa 5R akan menjadi budaya organisasi baru kita dan informasi ini bersifat *mandatory*. Kami juga melakukan komunikasi setara, di mana komunikasi ini untuk mengkonfirmasi kegiatan yang sudah dilakukan maupun belum dilakukan.

Pewawancara : Media apa yang digunakan perusahaan dalam menerapkan prinsip 5R? Mengapa menggunakan media tersebut?

Narasumber : Kami menggunakan media *online* maupun media *offline*. Media *offline* dengan *training* dan poster tetapi baru satu. Kami merasa penggunaan *training* cukup efektif, di mana seluruh karyawan pasti akan mendapatkan informasi mengenai 5R. Poster dapat menjadi sarana pengingat bagi karyawan untuk menerapkan 5R. Kami akan memasang *getting* komitmen yang telah ditandatangani yang nantinya akan dipasang melalui mading, sehingga seluruh karyawan dapat melihat hal tersebut. Kami ingin membangun kepercayaan

pada diri karyawan bahwa 5R juga ikut dijalankan oleh seluruh lapisan karyawan, seperti pimpinan. 5R tidak hanya untuk pribadi, tidak hanya untuk pengurus 5R saja tetapi seluruh karyawan. Kami juga menggunakan media *online* melalui WhatsApp Grup, kami mengirim video materi agar karyawan selalu mengingat 5R. Hal ini untuk mempermudah saja, semisal peserta lupa mengenai materinya dapat membuka melalui WAG.

Pewawancara : Apakah pemberian pesan menyesuaikan dengan sistem sosial yang di perusahaan (pimpinan dan karyawan)? Mengapa hal tersebut terjadi di perusahaan?

Narasumber : Tidak ada perbedaan, kami memberikan informasi selalu sama dengan menggunakan cara yang sama pula. Contohnya, GM mendapatkan *training*, staff juga mendapatkan *training* jadi tidak ada perbedaan.

Pewawancara : Bagaimana respon dari pemberian pesan?

Narasumber : Responnya berbeda-beda mbak. Ada yang ngeles, ada yang langsung mengerjakan kegiatan 5R. Rata-rata karyawan perusahaan telah melakukan 5R, ada yang sudah sampai R2, ada yang sudah sampai R1, dan ada juga yang baru memulai. Karyawan sudah peka meskipun takarannya berbeda satu dengan lainnya. Kami berharap kegiatan 5R ini dapat diterapkan sepenuhnya pada tahun 2024, ini

merupakan target dari pengurus. Kegiatan 5R bisa menjadi kebiasaan dari karyawan Deltomed.

Pewawancara : Bagaimana perusahaan menghadapi hambatan dan tantangan dalam menerapkan budaya organisasi?

Narasumber : Tantangan dan hambatan jelas ada mbak. 5R merupakan bagian baru pada diri karyawan. Kurang peka dan mengganggakan 5R dapat menjadi hambatan serta tantangan bagi penerapan ini. Kita sebagai pengurus harus bisa memberikan pesan secara informal, misalnya melalui bercandaan. Kita harus bisa melakukan penanaman nilai-nilai dari budaya organisasi. Tidak menutup kemungkinan, adanya obrolan secara informal dapat memberikan efek bagi penerima pesan untuk mengubah pola perilaku dan menjadi sadar diri.

Transkrip Wawancara

Narasumber : Agus

Jenis Kelamin : Laki-laki

Jabatan/ Status : Anggota 5R

Pewawancara : Dionisia Ashela Shanna H

Pewawancara : Selamat siang Mas Agus dalam struktur organisasi prinsip 5R ini jabatan apa yang sedang diemban oleh Pak Gangsar?

Narasumber : Saat ini, saya hanya menjabat menjadi anggota 5R saja Mbak.

Pewawancara : Siapa yang mengkomunikasikan tentang prinsip 5R, nilai dan budaya 5R, cara penerapan, dan aturan 5R?

Narasumber : Ada beberapa orang mbak, tapi semuanya berasal dari pengurus 5R. Pertama ada dari Pak Gangsar selaku ketua 5R dan koordinator 5R bagi HR & GA. Pak Gangsar sering memberikan informasi melalui briefing maupun rapat departemen. Kedua, ada dari Pak Johan selaku pengurus dan bagian *training*. Kami mendapatkan informasi atau pengetahuan juga melalui Pak Johan Mbak. Tugas dalam perusahaan maupun 5R dijalankan oleh Pak Gangsar maupun Pak Johan.

Pewawancara : Jelaskan pesan yang selalu diberikan maupun pesan yang ditonjolkan

perusahaan mengenai prinsip 5R kepada karyawan!

Narasumber : Perusahaan selalu memberikan pesan yang berkaitan dengan tujuan dan manfaat 5R. Pesan ini diberikan pada kegiatan sehari-hari jadi informal. Saat pelaksanaan kegiatan 5R, kita mendapatkan banyak manfaatnya mbak. Sewaktu kita akan mencari file akan lebih mudah karena dokumennya sudah tertata dan urut, ini dapat terjadi saat kita telah melaksanakan 5R. Misalnya, saya mau mencari file tahun 2021, kalau dokumen dan meja masih berantakan pasti cari dokumennya kesusahan karena harus mencari satu-satu. Hal ini berbanding terbalik saat saya sudah menerapkan 5R, saya akan lebih mudah mendapatkan dokumennya, tidak memakan waktu lebih dari 5 menit dan tidak membuang-buang waktu dalam pekerjaan serta produktivitas akan tercapai. Tidak hanya itu, perusahaan juga memberikan pesan terkait makna dari 5R dan ini diberikan saat *training*.

Pewawancara : Bagaimana cara perusahaan menerapkan prinsip 5R melalui pesan yang diberikan?

Narasumber : Terdapat beberapa cara ya Mbak, yaitu *training* dan kegiatan atau praktik di lapangan. *Training* ya sekali setahun, kemarin saya sudah mendapatkan sesi *training*nya mbak. Kita akan mendapatkan tes terlebih dahulu, setelah *training* selesai kita juga mendapatkan tes lagi. Sebenarnya tes ini hanya untuk mengecek pengetahuan kita mengenai 5R saja, apakah ada perubahan dari segi pengetahuan saat

mendapatkan *training*. Kalau praktik secara langsung, setelah mendapatkan informasi mengenai 5R, saya langsung melakukan perubahan mulai dari pengaturan dokumen dan pelabelan. Pengaturan dokumen itu menata dan menyimpan dokumen yang masih diperlukan, apabila tidak diperlukan harus dimusnahkan terlebih dahulu. Ini juga tidak bisa langsung dimusnahkan, kita harus melakukan scan dokumen terlebih dahulu.

Pewawancara : Apakah pernah ada kendala dalam menerapkan pesan 5R?

Narasumber : Enggak ada kendala mbak karena K3 berhubungan erat dengan 5R. Pada pembelajaran K3 memang ada bagian mengenai 5R sehingga hal tersebut bukan hal baru bagi saya. Saya dapat menerima pesan tersebut dengan menerapkan 5R dalam lingkungan kantor.

Pewawancara : Apakah makna pesan mengenai 5R pernah *chaos*? Bagaimana cara Mas Agus menyelesaikan permasalahan tersebut?

Narasumber : Enggak ada kendala juga mbak, saya sudah mempelajari di bagian K3. Saya sudah mendapatkan informasi atau pengetahuan dari bagian K3. Sebenarnya, 5R itu masuk ke dalam K3 jadi ada beberapa hal 5R yang berhubungan dengan proyek K3 juga, seperti *zebra cross* yang baru saja dibuat sebagai bentuk produk dari 5R. Karyawan menggunakan *zebra cross* untuk menyeberangi jalan dan diharapkan karyawan tidak melanggar dengan berjalan di luar *zebra cross*.

Pewawancara : Bentuk dan arah komunikasi apa yang digunakan perusahaan dalam menerapkan prinsip ini?

Narasumber : Komunikasi yang digunakan lebih ke atas menuju bawah. Ada komitmen dari atas ke bawah, 5R ini juga *mandatory* bagi karyawan. Karyawan wajib untuk mematuhi jadi informasi dari pimpinan wajib tidak hanya didengarkan saja, tetapi dilaksanakan juga.

Pewawancara : Media apa yang digunakan perusahaan dalam menerapkan prinsip 5R? Mengapa menggunakan media tersebut?

Narasumber : Setau saya hanya ada *training* dan audit saja mbak. *Training* dibagi menjadi dua, yaitu staff dan pelaksana. *Training* masih berjalan, apalagi pemberitahuan mengenai budaya ini masih baru ya mbak jadi pemberian *training* pun masih cukup lama untuk selesainya dalam periode ini. Audit juga sudah berjalan, audit dilaksanakan secara berganti-ganti sebagai sarana untuk mengontrol penerapan prinsip 5R ini. Setau saya juga, 5R menjadi target tahun ini, di mana karyawan melaksanakan 5R dengan konsisten dan dapat menjadi budaya organisasi.

Pewawancara : Bagaimana tanggapan Mas Agus mengenai pesan tentang prinsip 5R?

Narasumber : Saya setuju dengan pesan dan penerapan prinsip 5R ini, saya melihat ada banyak sisi positifnya dalam pemberian pesan 5R ini. Kita dituntut untuk bekerja secara teratur, tetapi hal tersebut

memperlancar pekerjaan kita. Saya sendiri telah mencapai R2 dan berusaha untuk membudayakan R2 tersebut dalam kehidupan sehari-sehari juga.

Pewawancara : Bagaimana pendekatan yang dilakukan perusahaan untuk menerapkan prinsip 5R?

Narasumber : Ada tiga pendekatan mbak, yaitu makro, mikro, dan personal. Pendekatan makro terlihat dalam sesi *training*, di mana semua karyawan mendapatkan hal ini dan terkesan lebih formal, walaupun ada unsur guyonnya juga mbak. Pendekatan mikro terlihat dalam departemen, seperti Pak Gangsar yang menginstruksikan mengenai 5R kepada kami saat meeting maupun briefing. Pendekatan personal terlihat dalam hubungan personal, di mana antar anggota HR mengajak untuk melaksanakan 5R. Kegiatan ini lebih dilakukan dengan informal dan lebih santai mbak.

Pewawancara : Bagaimana respon Mas Agus dari pemberian pesan?

Narasumber : 5R merupakan bagian baru pada diri karyawan. Kurang peka dan menggampangkan 5R dapat menjadi hambatan serta tantangan bagi penerapan ini. Kita sebagai pengurus harus bisa memberikan pesan secara informal, misalnya melalui bercandaan. Kita harus bisa melakukan penanaman nilai-nilai dari budaya organisasi. Tidak menutup kemungkinan, adanya obrolan secara informal dapat memberikan efek bagi penerima pesan untuk mengubah pola

perilaku dan menjadi sadar diri. Saya sendiri langsung melaksanakan 5R dengan bertahap juga. Saya baru sampai tahap-tahap awal kok mbak, saya baru sampai tahap R2. Saya melakukan kegiatan 5R dengan inisiatif diri sendiri mbak. Dulu saya membuat jadwal kebersihan dan penataan setiap hari Rabu dan Jumat. Jadwal ini fleksibel mbak, kalau kerjaan sedang padat kita bisa mengganti hari sesuai dengan kerjaan kita. Pembuatan jadwal ini bertujuan untuk membuat saya lebih semangat aja mbak. Saat ini, tidak menggunakan jadwal lagi karena sudah rapi dan tertata, lebih menyesuaikan saja mbak paling tidak seminggu sekali. Mau tidak mau kita wajib melakukan kegiatan 5R karena hal ini merupakan *mandatory* dari perusahaan, karyawan wajib untuk menaati hal ini.

Pewawancara : Apakah ada hambatan dan tantangan dalam penerapan prinsip ini?

Bagaimana Mas Agus menghadapi hambatan dan tantangan dalam menerapkan budaya organisasi ini?

Narasumber : Terdapat beberapa hambatan dalam bagian sarana, saya membutuhkan beberapa rak untuk penyimpanan dokumen. Saya kesulitan dalam mendapatkan tempat dalam menaruh dokumen karena perlu ada penataan ulang ya. Solusi dari permasalahan ini untuk sementara dokumen-dokumen saya atur sesuai dengan kategori dan diberi map serta judul masing-masing. Saya melakukan tawar-menawar dengan teman-teman departemen terkait penempatan dokumen tersebut. Kita bisa menggunakan rak dari

bagian lain, di mana ini hanya bersifat sementara, kita dapat menitipkan dokumen tersebut untuk sementara waktu. Saya tidak melulu fokus dengan 5R, tetapi saya juga mencoba menyelaraskan dengan pekerjaan saya, misalnya saya hari senin hingga kamis melakukan pekerjaan, saat hari jumat saya melakukan kegiatan 5R yang khusus atau barang per barang. Tantangan yang saya hadapi ialah bagaimana melanjutkan tentang 5R untuk seterusnya, itu saja mbak agar tidak berhenti dalam R2 saja atau R3, tetapi membudayakan 5R dalam kehidupan sehari-hari.

Pewawancara : Apakah Mas Agus paham bahwa pesan mengenai prinsip 5R tidak bertentangan dengan tujuan perusahaan?

Narasumber : Iya mbak, pesan ini tidak bertentangan dengan perusahaan. Tujuan perusahaan dan tujuan 5R ini untuk produktivitas. 5R ini tidak dapat berjalan begitu saja mbak, perlu yang namanya proses dan konsisten untuk berjalan secara terus-menerus. 5R ini bukan hal baru bagi saya mbak karena saya pernah magang dan melakukan 5R juga. Kendala dalam penerapan 5R ini tentu ada, setiap medan memiliki kendala yang berbeda-beda pula tergantung situasi dan kondisi. Saya pun pernah mengeluh karena kurang tersedianya sarana, gak ada tempat untuk menaruh barang, tetapi hal tersebut dapat teratasi dengan tawar-menawar tadi.

Pewawancara : Apakah Mas Agus yakin bahwa prinsip 5R ini berguna untuk diri sendiri?

Narasumber : Ya, saya memiliki keyakinan tersebut mbak. 5R ini bisa diterapkan di rumah dan kehidupan sehari-hari. Saya berusaha untuk menerapkan di rumah, ini juga tidak bisa berjalan begitu saja mbak karena ada kebiasaan yang perlu kita ubah. Saya bisa menata kamar saya sesuai dengan 5R dan kamar terlihat lebih teratur dan rapi. Saya juga ikut menjaga fasilitas perusahaan, di mana fasilitas perusahaan sangat membantu dalam bekerja. Misalnya, saya menggunakan AC, saya akan mematikan setelah kegiatan saya selesai dilakukan. Saya berusaha merawat mbak, saya juga mencari rezeki di sini jadi saya harus menjaga dan merawat fasilitas dengan baik.

Transkrip Wawancara

Narasumber : Haris

Jenis Kelamin : Laki-laki

Jabatan/ Status : Anggota 5R

Pewawancara : Dionisia Ashela Shanna H

Pewawancara : Selamat siang Mas Haris dalam struktur organisasi prinsip 5R ini jabatan apa yang sedang diemban oleh Pak Haris?

Narasumber : Saat ini, saya hanya menjabat menjadi anggota 5R saja Mbak.

Pewawancara : Siapa yang mengkomunikasikan tentang prinsip 5R, nilai dan budaya 5R, cara penerapan, dan aturan 5R?

Narasumber : Terdapat beberapa orang yang mengkomunikasikan, mulai dari Pak Gangsar selaku *manager* kita, Pak Johan selaku *trainer* 5R, hingga Bu Hartini selaku ketua khusus 5R di wilayah HR & GA.

Pewawancara : Jelaskan pesan yang selalu diberikan maupun pesan yang ditonjolkan perusahaan mengenai prinsip 5R kepada karyawan!

Narasumber : Perusahaan selalu memberikan pesan yang berkaitan dengan produktivitas. Kegiatan 5R dapat menunjang perusahaan karena membuat kerjaan dari karyawan akan semakin teratur dan memperlancar kerjaan. Prinsip 5R ini merupakan bagian dari K3, saya kan bagian K3 jadi paham tentang 5R ini. 5R ini dapat

meminimalisir hal-hal yang tidak kita inginkan karena sistem kerja yang bekerja secara teratur.

Pewawancara : Bagaimana cara perusahaan menerapkan prinsip 5R melalui pesan yang diberikan?

Narasumber : Kalau saya melihat dengan tiga cara ya mbak, melalui komitmen bersama, *training*, dan audit. Komitmen bersama ini ditunjukkan dengan melalui pembuatan struktur organisasi yang sudah dibuat sekitar akhir bulan September 2022. Pimpinan dan pengurus sudah menunjukkan bahwa mereka ikut terlibat dalam penerapan ini melalui hal tersebut. Kedua ada *training* yang wajib diikuti oleh seluruh karyawan, di mana program ini masuk ke dalam proyek bagian LTD atau bagian *training*. Ketiga melalui audit, di mana audit ini menjadi sarana pengawasan dalam pelaksanaan 5R agar bekerja sesuai sistemnya atau aturannya.

Pewawancara : Apakah pernah ada kendala dalam menerapkan pesan 5R?

Narasumber : Ada kendala mbak, berhubungan dengan sarana kantor aja. Kami membutuhkan rak susun untuk menaruh dokumen yang telah kami atur. Kami ingin meletakkan dokumen, tetapi tidak ada rak yang kosong untuk menaruh dokumen tersebut. Adanya rak ini untuk membantu pekerjaan kami, hal ini memudahkan kami untuk mencari dokumen yang kami cari. Kami mengatasi hal tersebut dengan meminjam rak bagian lain jadi kami menitipkan sementara untuk menaruh dokumen kami.

Pewawancara : Apakah makna pesan mengenai 5R pernah *chaos*? Bagaimana cara Mas Agus menyelesaikan permasalahan tersebut?

Narasumber : Enggak ada mbak, saya sudah sedikit paham mengenai 5R dalam bagian K3. Saya pernah mempelajari dalam tempat kerja saya dulu mbak, ditambah dengan pelajaran pada K3. Jadi informasi yang saya dapatkan disini dapat menjadi sarana pembanding informasi antara informasi baru dengan informasi lama yang saya dapatkan dulu.

Pewawancara : Bentuk dan arah komunikasi apa yang digunakan perusahaan dalam menerapkan prinsip ini?

Narasumber : Komunikasi yang digunakan lebih ke atas menuju bawah. Kami mendapatkan informasi, informasi tersebut kami jalankan dan terapkan dalam lingkungan kerja karena informasi ini bersifat *mandatory* dari pimpinan.

Pewawancara : Media apa yang digunakan perusahaan dalam menerapkan prinsip 5R? Mengapa menggunakan media tersebut?

Narasumber : *Training* dan meeting *offline* aja mbak. *Training* secara perusahaan dan semua orang mendapatkan ini. Sedangkan meeting *offline* biasanya departemen atau saya dengan Pak Gangsar. Biasanya ini untuk membahas 5R yang berhubungan dengan K3, seperti peraturan tentang keselamatan atau penggunaan label yang tidak boleh berwarna merah karena menandakan hal yang berbahaya maupun penting.

Pewawancara : Bagaimana tanggapan Mas Haris mengenai pesan tentang prinsip 5R?

Narasumber : Saya setuju dengan pesan dan penerapan prinsip 5R ini. 5R ini membawa banyak hal yang baik perusahaan maupun diri sendiri. Perusahaan dapat mencapai produktivitasnya, sedangkan diri sendiri menjadi lebih teratur dan rapi. Tidak hanya itu mbak, saya yang termasuk bagian K3 menjadi ikut senang karena internal dapat turut serta melakukan hal yang berhubungan dengan keselamatan kerja. Misalnya, kita bekerja sambil memeriksa peralatan kita, saat ada kerusakan mungkin kita bisa memperbaiki atau memanggil ahlinya, di mana hal ini termasuk langsung meminimalisir kecelakaan apabila alat tersebut berkategori bahaya.

Pewawancara : Bagaimana pendekatan yang dilakukan perusahaan untuk menerapkan prinsip 5R?

Narasumber : Ada beberapa pendekatan melalui mikro dan personal. Pendekatan mikro terjadi dalam departemen, misalnya Pak Gangsar memberikan jadwal bulan ini berfokus pada kegiatan x, bulan ini berfokus pada kegiatan y, dan seterusnya mbak. Hal ini bisa berbeda bergantung kesepakatan dan keputusan dari masing-masing departemen. Kita pernah memiliki deadline untuk menata seragam-seragam yang harus selesai saat pertengahan bulan Oktober 2022. Pendekatan personal terjadi antara mandor ke pelaksanaan, lebih mengontrol

pelaksanaan kegiatan 5R ini. Hal yang dilakukan sudah sesuai dengan kegiatan 5R atau belum.

Pewawancara : Bagaimana respon Mas Haris dari pemberian pesan?

Narasumber : 5R menjadikan tempat saya menjadi lebih bersih. Informasi tidak hanya berhenti, tetapi saya melakukan makna dalam pesan tersebut. Saya melakukan kegiatan 5R dalam diri saya maupun bagian saya, yaitu K3. Saya menjadwalkan kegiatan 5R dalam seminggu, kegiatan ini juga bersifat fleksibel sesuai dengan kondisi pekerjaan saya. Saya sudah mencapai R3, hal ini saya peroleh dengan menjalankan 5R setelah mendapatkan informasi dan pembuatan jadwal.

Pewawancara : Apakah ada hambatan dan tantangan dalam penerapan prinsip ini?

Bagaimana Mas Haris menghadapi hambatan dan tantangan dalam menerapkan budaya organisasi ini?

Narasumber : Hambatannya cuma satu mbak, kurang tersedianya sarana untuk melakukan kegiatan 5R, yaitu lemari untuk menaruh dokumen. Dokumen bagian K3 bisa dibilang cukup banyak, tetapi tidak ada tempat untuk menyimpan dokumen tersebut, di mana ada beberapa dokumen yang belum bisa dimusnahkan karena periode waktunya yang memang belum dimusnahkan. Tantangannya lebih ke menjadikan diri kita menjadi lebih baik lagi, hal ini perlu kita tanamkan dalam diri kita agar tidak berhenti pada tahap itu.

Pewawancara : Apakah Mas Haris paham bahwa pesan mengenai prinsip 5R tidak bertentangan dengan tujuan perusahaan?

Narasumber : Iya mbak, pesan ini tidak bertentangan dengan perusahaan. Hal ini selaras dengan tujuan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dan menjadi lebih baik. Kita punya visi misi untuk menjadi pabrik jamu yang terbaik. Adanya 5R kita dapat mencapai cita-cita perusahaan jadi 5R tentunya tidak bertentangan dengan tujuan perusahaan.

Pewawancara : Apakah Mas Haris yakin bahwa prinsip 5R ini berguna untuk diri sendiri?

Narasumber : Ya, saya memiliki keyakinan tersebut mbak. 5R ini dapat bermanfaat bagi pekerjaan saya. Saya bekerja di bidang K3 yang berhubungan dengan 5R, ilmu yang saya dapatkan bisa bertambah saat mendapatkan informasi dalam penerapan budaya organisasi. Hal ini dapat menambah wawasan mengenai apa yang disebut dengan 5R dalam dunia industri. Tidak hanya itu, saya dapat menambah ilmu dapat menata rumah sesuai dengan prinsip 5R ini.

Transkrip Wawancara

Narasumber : Devi

Jenis Kelamin : Perempuan

Jabatan/ Status : Anggota 5R

Pewawancara : Dionisia Ashela Shanna H

Pewawancara : Selamat siang Mbak Devi dalam struktur organisasi prinsip 5R ini jabatan apa yang sedang diemban oleh Mbak Devi?

Narasumber : Saat ini, saya hanya menjabat menjadi anggota 5R saja Mbak.

Pewawancara : Siapa yang mengkomunikasikan tentang prinsip 5R, nilai dan budaya 5R, cara penerapan, dan aturan 5R?

Narasumber : Individu yang menginformasikan mengenai 5R ada beberapa orang mbak, mulai dari Pak Johan yang memberikan informasi melalui *training* dan Pak Dedi selaku kepala bagian pada sarana dan keamanan.

Pewawancara : Jelaskan pesan yang selalu diberikan maupun pesan yang ditonjolkan perusahaan mengenai prinsip 5R kepada karyawan!

Narasumber : Pesan yang selalu diberikan perusahaan ialah menjaga kebersihan lingkungan kerja. Sebenarnya sebelum adanya 5R, kami selalu diberikan pesan untuk menjaga kebersihan lingkungan kerja, di mana kami merupakan resepsionis yang pertama kali bertemu

dengan tamu sehingga kebersihan merupakan hal utama. Adanya pemberitahuan mengenai 5R sebagai budaya baru menjadikan pesan tentang kebersihan semakin digencarkan oleh perusahaan.

Pewawancara : Bagaimana cara perusahaan menerapkan prinsip 5R melalui pesan yang diberikan?

Narasumber : Ada beberapa cara ya mbak, yaitu *training*, kontrol melalui speaker, dan pemberitahuan dari atasan. *Training* dilakukan untuk mendapatkan informasi atau pengetahuan ya Mbak. Semua karyawan akan mendapatkan sesi *training* dengan jadwal yang berbeda juga. *Training* ini juga diberikan oleh Pak Johan dan Mbak Gadis. Perusahaan juga melakukan kontrol tentang 5R melalui speaker dengan periode sebulan sekali. Pemberitahuan dari atasan dengan memberitahu mengenai 5R yang benar seperti apa dan ini berlangsung saat awal-awal informasi 5R. Kami mendapatkan ini juga dari Pak Dedi, di mana beliau memberitahu yang mana harus dilakukan dan masukan 5R bagi resepsionis.

Pewawancara : Apakah pernah ada kendala dalam menerapkan pesan 5R?

Narasumber : Sejauh ini belum ada kendala ya mbak. Kami tidak memiliki banyak dokumen jadi tidak ada yang perlu ditata ulang mbak. Meja kami hanya berisi laptop, telfon, dan berkas yang tidak banyak. Barang-barang, seperti CP (contoh produk) tidak berada di ruang resepsionis. Barang-barang tersebut masuk gudang maupun berada di lemari Pak Dedi.

Pewawancara : Apakah makna pesan mengenai 5R pernah *chaos*? Bagaimana cara Mbak Devi menyelesaikan permasalahan tersebut?

Narasumber : Saya pribadi pernah mbak. Saya sempat bingung membedakan antara R1 dengan R2. Makna dari keduanya sering tertukar, R1 yang seharusnya ringkas menjadi rapi, R2 yang seharusnya rapi menjadi ringkas. Saya mengatasi hal tersebut dengan searching melalui internet, di mana saya bisa memastikan yang benar dan salah. Saya baru paham setelah mendapatkan informasi dari internet. Hal ini keliru, sebelum saya mendapatkan sesi *training* dari perusahaan, jadi masih bingung mbak. Setelah *training*, saya menjadi lebih paham dan semakin banyak dalam mendapatkan pengetahuan. Saya menjadi tau mengenai alasan penempatan tempat, kenapa tempat peletakkan laptop diberi label kuning dan kenapa laptop harus dikembalikan pada posisi tersebut.

Pewawancara : Bentuk dan arah komunikasi apa yang digunakan perusahaan dalam menerapkan prinsip ini?

Narasumber : Komunikasi yang digunakan ialah dari atas menuju bawah. Kami mendapatkan informasi dan segera melaksanakan isi dari informasi tersebut.

Pewawancara : Media apa yang digunakan perusahaan dalam menerapkan prinsip 5R? Mengapa menggunakan media tersebut?

Narasumber : *Training* dan gerak bersih mbak. *Training* dilakukan dalam ruang lingkup perusahaan, semua karyawan mendapatkan hal tersebut.

Gerak bersih dilakukan secara pribadi mbak. Gerak bersih merupakan inisiatif dari diri sendiri. Gerak bersih dilakukan hanya pada bagian resepsionis saja mbak. Hal ini kami lakukan setiap seminggu sekali sesuai dengan jam kerja dan kesibukan kita saja mbak.

Pewawancara : Bagaimana tanggapan Mbak Devi mengenai pesan tentang prinsip 5R?

Narasumber : Saya setuju dengan pesan dan penerapan prinsip 5R ini. Kegiatan 5R ini bukan hanya untuk pribadi masing-masing, tetapi 5R ini untuk kebaikan bersama. 5R ini untuk menjaga kebersihan lingkungan kerja, lingkungan yang bersih akan menghasilkan kinerja yang maksimal karena tempat kerja yang nyaman. Bagi saya, dalam 5R yang cukup susah untuk direalisasikan adalah rapi karena kami dituntut untuk selalu rapi, hal ini sering kelewatan ketika kita sibuk dan menja kita menjadi sedikit kurang rapi.

Pewawancara : Bagaimana pendekatan yang dilakukan perusahaan untuk menerapkan prinsip 5R?

Narasumber : Menurut saya hanya ada pendekatan personal saja mbak, dari kepala bagian menuju kami. Pak Dedi memberikan informasi ke resepsionis. Pendekatan yang secara khusus hanya satu kali, kami diberitahu dalam konteks yang formal. Setelah kegiatan tersebut, kami mendapatkan informasi secara non formal yang terjadi setiap

hari. Misalnya, Pak Dedi bilang sama kita tentang 5R dengan konteks bercanda. Hal ini dapat menjadi reminder untuk kami.

Pewawancara : Bagaimana respon Mbak Devi dari pemberian pesan?

Narasumber : Kegiatan 5R ini membuat kerja dari karyawan menjadi lebih terarah. Dulu sebelum ada 5R, kami melakukan kerja yang selayaknya kerja aja, setelah ada 5R kita akan mengikuti cara kerja 5R, meletakkan barang sesuai pada tempat yang sudah diberi tanda. Contohnya, zona *zebra cross* yang digunakan oleh pejalan kaki sesuai dengan aturan 5R, jadi karyawan yang akan menyeberangi jalan harus melalui *zebra cross*. Kami melakukan kegiatan 5R setiap hari, tetapi seminggu sekali resepsionis melakukan kegiatan kebersihan secara khusus, hal ini pun dilakukan sesuai dengan kesepakatan dan kerjaan kami.

Pewawancara : Apakah ada hambatan dan tantangan dalam penerapan prinsip ini? Bagaimana Mbak Devi menghadapi hambatan dan tantangan dalam menerapkan budaya organisasi ini?

Narasumber : Hambatan dan tantangan bagi diri saya ialah sering kali lupa dan malas mbak. Saya kadang suka menunda melakukan 5R. Hal itu sering terjadi sewaktu awal-awal adanya 5R, sekarang saya sudah jarang mbak, ingat sendiri. Ada hal yang sering saya lakukan, yaitu introspeksi diri mbak. Kegiatan apa saja yang sudah saya lakukan, saya menyelesaikan dengan cara apa, dan sebagainya. Dulu sering

kali kewalahan karena saya sering lupa, pekerjaan menumpuk dan 5R bisa terlupakan. Misalnya, ruang meeting kotor dan pekerjaan lumayan banyak, salah satu dari resepsionis harus segera membersihkan dan satunya berada di meja resepsionis agar 5R tetap berjalan.

Pewawancara : Apakah Mbak Devi paham bahwa pesan mengenai prinsip 5R tidak bertentangan dengan tujuan perusahaan?

Narasumber : Betul mbak, saya paham bahwa pesan tidak bertentangan dengan tujuan perusahaan. Saya baru memahami ini dengan jelas setelah mendapatkan sesi *training* perusahaan, sebelumnya saya hanya melakukan tetapi tidak terlalu paham mengenai tujuan 5R ini.

Pewawancara : Apakah Mbak Devi yakin bahwa prinsip 5R ini berguna untuk diri sendiri?

Narasumber : Ya, penting banget mbak. 5R merupakan kewajiban yang harus kita lakukan di lingkungan kerja. 5R juga baik bagi diri sendiri, dapat menjadi kebiasaan bagi diri sendiri agar semakin teratur dan tertata.