



**PENGARUH WFH (*WORK FROM HOME*) DAN BUDAYA 5S (*SEIRO, SEITO, SEISO, SEIKETSU, DAN SHITSHUKE*) TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI MASA PANDEMI COVID-19 PADA LINGKUNGAN PT. PAL INDONESIA**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh:

**MOHAMAD RIZAL ALI IMRON**

**NPM. 21701081465**



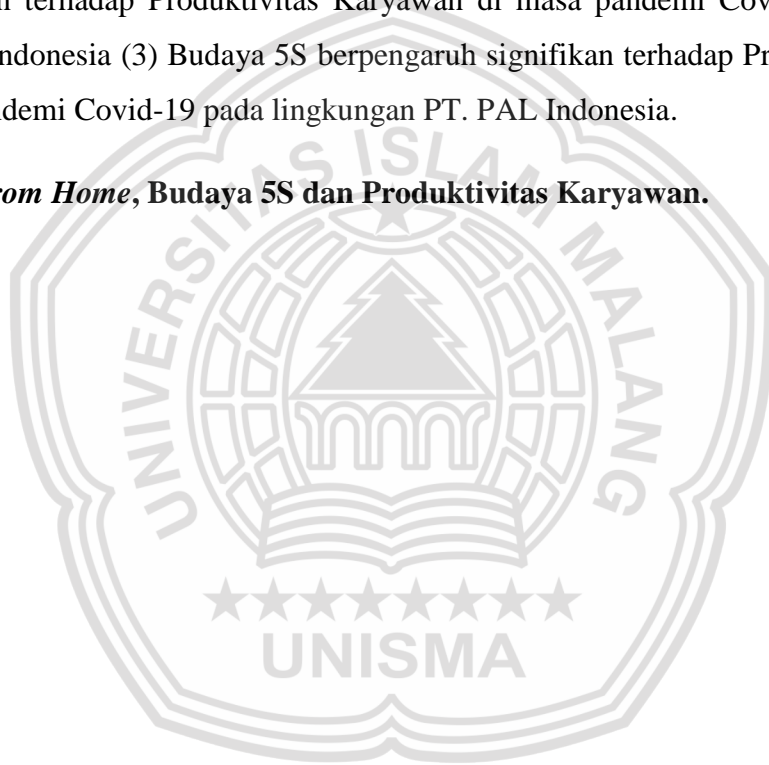
**UNIVERSITAS ISLAM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**2021**

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *Work From Home* dan budaya 5S (*Seiro, Seito, Seiso, Seiketsu, dan Shitshuke*) terhadap produktivitas karyawan di masa pandemi Covid-19 pada lingkungan PT. PAL Indonesia. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan datanya. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 35 responden. Data diolah menggunakan Analisis regresi linier berganda. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini: (1) *Work From Home* dan Budaya 5S berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan di masa pandemi Covid-19 pada lingkungan PT. PAL Indonesia (2) *Work From Home* berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan di masa pandemi Covid-19 pada lingkungan PT. PAL Indonesia (3) Budaya 5S berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan di masa pandemi Covid-19 pada lingkungan PT. PAL Indonesia.

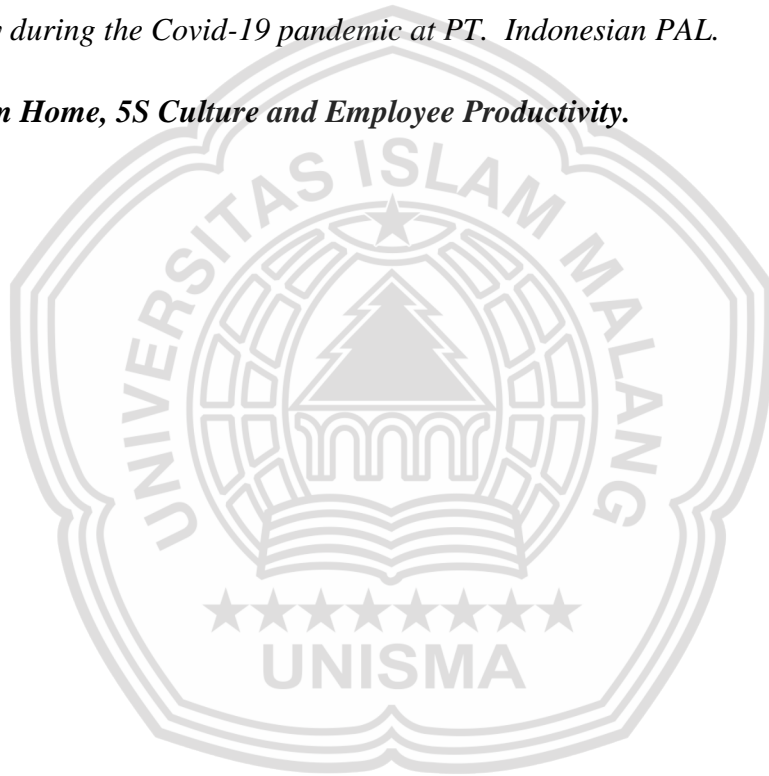
**Kata Kunci:** *Work From Home*, Budaya 5S dan Produktivitas Karyawan.



## ABSTRACT

*This study aims to examine the effect of Work From Home and 5S culture (Seiro, Seito, Seiso, Seiketsu, and Shitshuke) on employee productivity during the Covid-19 pandemic at PT. Indonesian PAL. This study uses a questionnaire as a method of data collection. The number of samples in this study were 35 respondents. The data was processed using multiple linear regression analysis. The results obtained in this study: (1) Work From Home and 5S Culture have a significant effect on Employee Productivity during the Covid-19 pandemic at PT. PAL Indonesia (2) Work From Home has a significant effect on Employee Productivity during the Covid-19 pandemic at PT. PAL Indonesia (3) The 5S culture has a significant effect on Employee Productivity during the Covid-19 pandemic at PT. Indonesian PAL.*

**Keywords:** *Work From Home, 5S Culture and Employee Productivity.*



## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Wabah *corona virus disease-2019* (Covid-19) menjadi berita utama dalam dua tahun terakhir ini di berbagai dunia. Virus Covid-19 ini pertama kali ditemukan di negara tirai bambu tepatnya di kota Wuhan. Pemerintah Indonesia melalui gugus tugas percepatan penanganan virus Covid-19 telah melakukan segala daya dan upaya untuk meminimalisir dampak pandemi yang sangat mengkhawatirkan bahkan penyebaran telah berkembang pada area perkantoran maupun pabrik. Kota Surabaya merupakan salah satu kota di Indonesia dengan jumlah tingkat penularan virus Covid-19 sebanyak 17.664 pada awal Desember 2020. Penyebaran virus Covid-19 yang semakin meluas tidak hanya mengancam kesehatan manusia namun juga berdampak pada perekonomian suatu negara.

Sejumlah sektor juga ikut terkena dampak dari kasus virus Covid-19 yang terus meningkat di kota Surabaya. Mulai dari sektor pendidikan, sektor UMKM bahkan juga dari sektor industri. Hal ini menjadi bukti nyata bahwa virus Covid-19 membawa perubahan yang sangat besar bagi perusahaan kecil maupun perusahaan besar. PT. PAL Indonesia merupakan perusahaan galangan kapal terbesar di Indonesia. PT. PAL Indonesia memiliki keunggulan bisnis pada kapabilitas Pembangunan dan rancangan bangun Kapal Perang dan Kapal Niaga; Pembangunan dan Maintenance, Repair, dan Overhaul (MRO) Kapal Selam. Perusahaan galangan kapal yang berada di Kota Surabaya ini juga menjadi salah satu perusahaan besar yang terkena dampak dari pandemi Covid-19. Menurut kepala proyek FFBNW Andriana Santiegel (2020) dampak pandemi covid-19 di perusahaan PT. PAL Indonesia ialah disaat terjadinya sistem *Work from home* yang mengakibatkan tingkat kerja sama, solidaritas dan Power dalam bekerja mengalami sedikit gangguan sehingga

berdampak pada tingkat produktivitas kerja. Dalam kondisi seperti ini sekalipun menuntut para pengusaha agar mampu bertahan dan berkompetisi walaupun dalam masa pandemi Covid-19 ini. Salah satu hal yang dapat dilakukan perusahaan agar mampu bertahan dalam kondisi seperti ini adalah meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Suwandi, 2016). Produktivitas kerja pada dasarnya merupakan suatu sikap yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan esok harus lebih baik daripada hari ini. produktivitas merupakan suatu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya manusia yang digunakan. (Susanti et al., 2021) menjelaskan bahwa produktivitas merupakan suatu proses *input* dan *output*. *Input* di sini berarti bahan, biaya, dan tenaga kerja. Sedangkan *outputnya* adalah jasa atau barang hasil kegiatan.

Dampak meluasnya pandemi Covid-19 mengakibatkan presiden Indonesia mengambil kebijakan yaitu *Work From Home* agar dapat memutus rantai penyebaran virus Covid-19. Istilah *Work From Home* bermakna bekerja dari rumah, presiden Indonesia menyampaikan 3 poin penting yaitu: kerja di rumah belajar di rumah dan beribadah di rumah. (Narpati et al., 2021) mengatakan bahwa rasio karyawan yang bekerja di rumah lebih bahagia dan lebih produktif sehingga kecil kemungkinan untuk bekerja. *Work From Home* bagi sebagian bidang pekerjaan masih belum dapat dilakukan, apalagi berdasarkan dari kesiapan perusahaan dengan sistem *Work From Home* ini. Rekomendasi bagi perusahaan dan bisnis yaitu dapat menggunakan aplikasi yang dapat menunjang sistem *Work From Home*. Pada masa PSBB atau masa karantina tidak dapat diprediksikan sebagian karyawan akan mengalami efek negatif akibat seringkali berada di rumah dan akan menimbulkan dampak pada psikologi karyawan (Shabuur & Mangundjaya, 2020). Penelitian yang dilakukan oleh (Bosworth et al., 2007) menyatakan bahwa karantina atau *Work From Home* akan menyebabkan kebosanan, informasi yang terbatas dan frustrasi. Namun berdasarkan berbagai studi yang telah dilakukan banyak sistem *Work From Home*

yang telah dijalankan di beberapa institusi bahkan perusahaan menimbulkan dampak yang baik. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Simarmata, 2020) dan (Narpati et al., 2021) menyatakan bahwa *Work From Home* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini disebabkan karyawan menjalankan tugas dan kewajibannya di rumah sehingga dekat dengan lingkungan keluarga yang nyaman. Bekerja menjadi lebih fleksibel dan terhindar dari stres.

Adanya faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan adalah budaya kerja, semangat kerja dan keselamatan kerja. Budaya kerja yang perlu diterapkan secara benar dalam suatu perusahaan adalah budaya 5S (*Seiro, Seito, Seiso, Seiketsu, Dan Shitshuke*). Budaya 5S merupakan salah satu metode pengelolaan lingkungan kerja dalam suatu perusahaan agar lingkungan kerja menjadi bersih dan terawat (Tanguh S, 2015). Dalam perusahaan budaya 5S diwajibkan untuk dilakukan agar dapat membentuk sikap disiplin pribadi seorang karyawan. Budaya 5S dapat dilaksanakan dengan cara menemukan hal-hal yang lebih penting dan hal-hal yang kurang penting sehingga nantinya hal-hal yang kurang penting tersebut dapat disingkirkan agar dapat terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan tertib. Jika lingkungan kerja sudah aman dan nyaman maka tidak dapat dipungkiri karyawan akan merasa lebih giat dalam melakukan pekerjaannya. Budaya 5S yang terdapat di perusahaan PT. PAL Indonesia sudah berjalan dengan baik yaitu dengan menerapkan *Seiro* (Ringkas), *Seito* (Rapi), *Seiso* (Resik), *Seiketsu* (Rawat), Dan *Shitshuke* (Rajin) namun untuk saat ini masih belum maksimal dan masih terus dalam tahap perbaikan. Permasalahan tersebut tentunya akan menimbulkan gangguan selama proses produksi, penurunan kualitas produk dan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Yudhanto & Purwanto, 2020) dan (Endiarni, 2020) mengatakan bahwa budaya 5S memiliki kontribusi positif signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini dapat menjelaskan bahwa budaya 5S dapat menciptakan cara agar karyawan dapat bekerja



dengan nyaman dan tertib dalam sebuah perusahaan. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh (Tanguh S, 2015) menyatakan bahwa budaya 5S memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Dimana penelitian ini didasarkan atas studi kasus terbaru yang ada di Indonesia. Berdasarkan hasil dari fenomena-fenomena diatas, serta kurangnya penelitian yang membahas mengenai variabel diatas maka perlu dilakukannya penelitian lebih lanjut guna memperkuat studi kasus tersebut, maka peneliti mengambil judul : **“Pengaruh WFH (*Work From Home*) dan Budaya 5S (*Seiro, Seito, Seiso, Seiketsu, dan Shitshuke*) Terhadap Produktivitas Karyawan di Masa Pandemi Covid-19 di Lingkungan PT. PAL Indonesia”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dan penjelasan diatas maka didapatkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah WFH (*Work From Home*) dan budaya 5S (*Seiro, Seito, Seiso, Seiketsu, dan Shitshuke*) berpengaruh simultan terhadap produktivitas karyawan di masa pandemi Covid-19 pada lingkungan PT. PAL Indonesia?
2. Apakah WFH (*Work From Home*) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di masa pandemi Covid-19 pada lingkungan PT. PAL Indonesia?
3. Apakah budaya 5S (*Seiro, Seito, Seiso, Seiketsu, dan Shitshuke*) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di masa pandemi Covid-19 pada lingkungan PT. PAL Indonesia?

### 1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

#### 1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh WFH (*Work From Home*) dan budaya 5S (*Seiro, Seito, Seiso, Seiketsu, dan Shitshuke*) terhadap produktivitas karyawan di masa pandemi Covid-19 pada lingkungan PT. PAL Indonesia
2. Untuk menganalisis pengaruh WFH (*Work From Home*) terhadap produktivitas karyawan di masa pandemi Covid-19 pada lingkungan PT. PAL Indonesia
3. Untuk menganalisis pengaruh budaya 5S (*Seiro, Seito, Seiso, Seiketsu, dan Shitshuke*) terhadap produktivitas karyawan pada masa pandemi Covid-19 di lingkungan PT. PAL Indonesia

#### 1.3.2 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis maupun manfaat praktis sebagai berikut:

1. Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi dan pengetahuan dalam konsep praktek mengenai pengaruh WFH (*Work From Home*) dan Budaya 5S (*Seiro, Seito, Seiso, Seiketsu, dan Shitshuke*) terhadap produktivitas karyawan di masa pandemi Covid-19.
2. Bagi perusahaan, diharapkan hasil dari penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan yang bermanfaat terutama mengenai WFH (*Work From Home*) dan Budaya 5S (*Seiro, Seito, Seiso, Seiketsu, dan Shitshuke*) yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan.
3. Diharapkan penelitian ini menjadi sumber rujukan, dan sumber informasi bagi penelitian selanjutnya agar dapat lebih mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.



## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 1 Simpulan

Penelitian ini tentang Pengaruh *Work From Home* dan Budaya 5S terhadap Produktivitas Karyawan pada divisi *HC Development* PT. PAL Indonesia Surabaya di masa pandemi Covid-19, Bahwa :

1. *Work From Home* dan Budaya 5S berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan pada divisi *HC Development* PT. PAL Indonesia Surabaya di masa pandemi Covid-19.
2. *Work From Home* berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan pada divisi *HC Development* PT. PAL Indonesia Surabaya di masa pandemi Covid-19.
3. Budaya 5S berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan pada divisi *HC Development* PT. PAL Indonesia Surabaya di masa pandemi Covid-19.

#### 2 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini agar tidak meluas maka diperlukan keterbatasan peneliti sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya dilaksanakan pada karyawan di lingkungan PT. PAL Indonesia yang berada divisi *HC Development* sehingga tidak mencerminkan karyawan PT. PAL Indonesia secara keseluruhan.
2. Penelitian ini hanya menguji pengaruh variabel *Work From Home* dan Budaya 5S terhadap Produktivitas Kerja sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi Produktivitas Kerja.

#### 3 Saran

Dari kesimpulan serta keterbatasan yang diuraikan, maka saran dari penelitian ini untuk penelitian selanjutnya sebagai berikut:

1. Diharapkan untuk memperluas objek penelitian sehingga penelitiannya dapat digeneralisasikan terhadap produktivitas kerja secara luas dan dalam jangka waktu lama, yakni diharapkan untuk meneliti di seluruh divisi PT Pal Indonesia
2. Diharapkan penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai rujukan dalam melakukan penelitian berikutnya terutama mengenai *Work From Home* dan Budaya 5S terhadap kinerja dengan mengembangkan variabel yang lebih luas.



## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2002). *Proses Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Bosworth, B. P., Collins, S. M., Virmani, A., Bosworth, B., Collins, S. M., & Virmani, A. (2007). *Sources of Growth in the Indian Economy*. <https://econpapers.repec.org/RePEc:nbr:nberwo:12901>
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media.
- Crosbie, T., & Moore, J. (2004). Work–life balance and working from home. *Social Policy and Society*, 3(3), 223–233.
- Darodjat, T. A. (2015). Pentingnya budaya kerja tinggi dan kuat absolute. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Endiarni, A. E. (2020). Terapan 5S dalam Peningkatan Produktivitas berdasarkan Permenaker Nomor 5 Tahun 2018. *HIGEIA (Journal of Public Health Research and Development)*, 4(2), 201–211.
- Ennin, Y. C., & Obi, D. (2012). 5S: Good housekeeping techniques for enhancing productivity, quality and safety at the workplace. *International Trade Centre, Export Quality Bulletin*.
- Hadi, S. (2015). *Statistika*. Pustaka Pelajar.
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2002). *Metodologi penelitian bisnis untuk akuntansi dan manajemen*.
- Lamprea, E. J. H., Carreño, Z. M. C., & Sánchez, P. M. T. M. (2015). Impact of 5S on productivity, quality, organizational climate and industrial safety in Caucho Metal Ltda. *Ingeniare. Revista Chilena de Ingeniería*, 23(1), 107–117.
- Latan, H., & Temalagi, S. (2013). Analisis multivariate teknik dan aplikasi menggunakan program IBM SPSS 20.0. Bandung: Alfabeta, 146.
- Muchdarsyah, S. (2003). *Produktivitas apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mustajab, D., Bauw, A., Rasyid, A., Irawan, A., Akbar, M. A., & Hamid, M. A. (2020). Fenomena Bekerja dari Rumah sebagai Upaya Mencegah Serangan COVID-19 dan Dampaknya terhadap Produktifitas Kerja Working from Home Phenomenon as an Effort to Prevent COVID-19 Attacks and Its Impacts on Work Productivity'. *Int. J. Appl. Bus*, 4, 13–21.
- Narpati, B., Lubis, I., Meutia, K. I., & Ningrum, E. P. (2021). Produktivitas Kerja Pegawai yang Dipengaruhi oleh Work From Home (WFH) dan Lingkungan Kerja Selama Masa Pandemi. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 4(2).

- Priyatno, D. (2016). *SPSS handbook*. Yogyakarta: *Mediakom*.
- Rinandiyana, L. R., & Sumaryana, Y. (2015). Pengaruh Konsep 5s Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 1(1), 22–28.
- Santoso, S. (2010). *Mastering spss 18*. Jakarta: *PT Elex Media Komputindo*.
- Shabuur, M. I., & Mangundjaya, W. L. (2020). Pengelolaan stres dan peningkatan produktivitas kerja selama work from home pada masa pandemi covid-19. *Jurnal Psikologi Udayana*, 7(2), 93–109.
- Simarmata, R. M. (2020). Pengaruh Work From Home terhadap Produktivitas Dosen Politeknik Negeri Ambon. *JURNAL EKONOMI, SOSIAL & HUMANIORA*, 2(01), 73–82.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sunariah, N. S. (2013). *Kasmadi. Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyanto, A. (2014). Pengaruh Sikap Kerja 5S (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke) Terhadap Produktivitas. *Riset Manajemen Dan Akuntansi STIE Atma Bhakti*, 5(9), 220975.
- Susanti, R., Amelia, D. T., Damaiyana, F., & Bernadine, O. R. (2021). Produktivitas Kerja Saat Work From Home (WFH) dan Work From Office (WFO) pada Dosen FKM Universitas Mulawarman di Masa Pandemi Covid-19. *JURNAL ILMIAH KESEHATAN MASYARAKAT: Media Komunikasi Komunitas Kesehatan Masyarakat*, 13(1), 28–33.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Suwandi, E. Y. (2016). *ANALISIS PENGARUH BUDAYA 5S (SEIRI, SEITON, SEISO, SEIKETSU, SHITSUKE) DAN PROGRAM K3 (KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DENGAN METODE STRUCTURAL EQUATION MODELING (Studi Kasus: PT. Smelting Gresik)*. Universitas Muhammadiyah Gresik.
- Tanguh S, E. N. (2015). *Peran Semangat Kerja sebagai Mediasi Pengaruh Budaya 5S (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Sariguna Prima Tirta Cabang Jember*.
- Yudhanto, A. D., & Purwanto, P. (2020). Analisa Pengaruh Penerapan Budaya 5S Terhadap Produktivitas Karyawan Di Pt Samsung Electronics Indonesia, Bekasi. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 4(2), 205–215.
- Yusuf, B., & Al Arif, M. N. R. (2015). *Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah*. Rajawali Pers.