

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan yang terjadi pada dunia industri secara khusus telah memberikan dampak terhadap perusahaan-perusahaan yang sudah ada terhadap lingkungan pekerjaan yang memiliki dampak kepada tingkat persaingan yang semakin ketat. Negara Indonesia merupakan negara yang sedang berkembang, dimana perusahaan – perusahaan yang berada di Indonesia melaksanakan peningkatan jumlah produksinya seiring dengan berjalannya penambahan biaya produksi dari sektor upah pekerja yang selalu naik setiap tahunnya, guna pelaksanaan dalam perwujudan terhadap cita-cita yang membutuhkan peranan dari seluruh warga negara agar mampu meningkatkan taraf hidup rakyat menuju tercapainya rakyat yang adil dan Makmur. Dengan begitu perusahaan memiliki usaha dalam memenuhi kebutuhan akan pemenuhan kebutuhan tenaga kerja secara kompeten.

Menurut Koesmono (2005) salah satu dari beberapa strategi yang harus dilaksanakan perusahaan agar mampu mempertahankan kejayaan adalah dengan cara melaksanakan peningkatan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Sumber daya manusia sendiri merupakan bentuk dari sebuah faktor utama dalam baik di dalam sebuah perusahaan, apapun bentuk dan tujuannya serta disusun berdasarkan kepada berbagai macam visi guna kepentingan karyawan. Pentingnya pembentukan kualitas sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan diterapkan dalam kewajiban dalam mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas serta produktif dalam menjalankan sebuah pekerjaan serta diharapkan mampu memberikan kredibilitas serta penciptaan kepercayaan kepada Publik. Sumber daya manusia dijadikan modal utama serta paling pergi di dalam sebuah perusahaan guna memberikan penekanan lebih kepada sumber daya tak berwujud dari pada yang nyata menurut (Kalangi, 2010).

Salah satu aset terpenting yang harus dimiliki oleh perusahaan merupakan karyawan, yang mampu disebut sebagai pioner utama pada sebuah struktur dalam perusahaan terhadap kegagalan ataupun keberhasilannya. Kesadaran akan kualitas tentunya dapat membantu dalam meningkatkan pengembangan baik bagi perusahaan maupun karyawan. Kinerja karyawan akan dianggap sebagai tulang punggung bagi sebuah perusahaan menurut (Sangkay et al. 2016). Optimalisasi terhadap kinerja dari seorang karyawan bisa mendapatkan pengaruh dari beberapa hal di antaranya ialah seperti kurangnya partisipasi, perhatian maupun motivasi dalam mencapai tujuan pemimpin. Untuk itu, guna mendapatkan keberhasilan dalam pelaksanaan mobilisasi karyawan dalam memberikan kemampuan untuk memahami terkait pelaksanaan pekerjaan secara optimal dengan memberikan teori motivasi serta mampu digunakan dalam mengubah hal tersebut menjadi sebuah dorongan yang efektif dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Motivasi yang didapatkan pada setiap karyawan yang harus berpengaruh kepada perilaku mereka terbangun, mengarahkan dan menjaga perilaku baik terhadap dorongan kerja.

Selain memberikan peningkatan kepada kualitas sumber daya manusia, industri manufaktur serta jasa pada saat ini juga dilihat telah memasuki era pasar bebas dunia yang telah menimbulkan kompetisi ketat antara perusahaan-perusahaan dalam menguasai pasar dari produk yang mereka hasilkan. Perusahaan yang tidak mampu melaksanakan perubahan terhadap pengaruh dari arus globalisasi yang begitu cepat, akan berdampak kepada ketidakmampuan perusahaan tersebut dalam persaingan peningkatan barang ataupun produk dengan kualitas internasional sehingga akan mudah tersaingi. Oleh sebab itu, agar perusahaan-perusahaan yang ada mampu menguasai pasar tentunya memerlukan peningkatan dalam produksi. Perusahaan diuntut dalam melaksanakan pencegahan dalam timbulnya cacat produksi agar dapat memperoleh keuntungan yang optimal. Perusahaan juga tidak hanya menyediakan infrastruktur yang memadai tetapi juga harus mampu menerapkan dukungan maupun motivasi terhadap lingkup dari budaya kerja yang baik. Salah satu dari upaya dalam membentuk budaya kerja yang baik salah satunya berasal dari Negara Jepang.

Marbun (1986:9) mengatakan bahwa Negara Jepang sebelumnya dikenal sebagai negara kecil yang tidak menghasilkan kekayaan alam, setelahnya mampu di pandang sebagai satu dari negara maju yang berada pada wilayah Asia berdasarkan kepada upaya peningkatan dari industri manufakur yang mempunyai sebuah daya persaingan yang kuat. Kehebatan Negara Jepang dalam melakukan manajemen dalam menjadikan perusahaan-perusahaan multinasional raksasa di Asia telah menjadi buah bibir masyarakat dunia. Banyak orang mulai yang tertarik untuk mempelajari secara mendalam kekhususan manajemen Jepang sehingga dapat membangkitkan ekonomi Jepang sampai merajai perekonomian dunia.

Menurut Seng (2007) dalam tulisannya menjelaskan bahwa dulunya negara Jepang bukan merupakan bagian dari negara maju yang mesti diperhitungkan serta ditakuti di dunia. Siapa sangka setelah terjadinya kehancuran dahsyat ketika Perang Dunia II, ketika bom atom dijatuhkan di kota Hiroshima dan Nagasaki, Jepang bisa mempertahankan serta mampu bangkit dengan adanya kekuatan yang sangat luar biasa sebagai bagian dari negara maju di kawasan Asia Timur. Sobirin (2007:39) menyatakan banyak para ahli yang menyampaikan bahwa semangat bangsa Jepang yang begitu tinggi untuk dapat kembali bangkit setelah perang dunia kedua ini didukung oleh budaya masyarakat Jepang yang telah berakar ratusan tahun. Sistem budaya inilah yang menjadi modal dasar bangsa Jepang untuk terus membangun kembali perekonomian bangsa tersebut.

Contoh dari adanya budaya kerja yang positif di negara Jepang yang tertanam adalah “filosofi budaya kaizen”, diantaranya ialah prinsip PDCA (Plan, Do, Check, Act), prinsip 3M (Muda, Mura, Muri), Prinsip 5S (Seiri, Seiton, Seisou, Seiketsu, Shitsuke), Omotenashi dan sebagainya. Budaya ini biasa digunakan dalam bisnis institusi, bahkan kehidupan sehari-hari, secara baik pada negara Jepang maupun di luar Jepang. Serta salah satu dari pelaksanaan terapan budaya kerja Jepang secara paling umum dan paling sederhana ialah budaya kerja 5S (Seiri, Seiton, Seisou, Seiketsu, Shitsuke) (Imai:1986).

budaya kerja 5S (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, dan Shitsuke) atau di Indonesia dapat disebut dengan program 5R budaya kerja 5S (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, dan Shitsuke) yang mungkin masih terdengar cukup asing bagi Sebagian kalangan masyarakat yang ada di Indonesia namun secara tidak sadar sebenarnya sudah mulai menerapkan sistem budaya kerja tersebut. 5S Merupakan sebuah program penerapan akan sikap budaya kerja yang menekankan pada pengelolaan kondisi fisik di tempat kerja dengan terorganisir. Budaya kerja ini berawal dari kebiasaan warga Jepang dalam mengurus rumah tangganya yaitu dengan cara menata sedemikian rupa sehingga menciptakan kondisi tempat tinggal yang nyaman.

Pengertian dari Budaya kerja sendiri merupakan kumpulan dari ide-ide dasar serta mampu digambarkan sebagai program mental yang mampu digunakan dalam melakukan peningkatan efisiensi kerja serta meningkatkan Kerjasama antara orang-orang yang dimiliki oleh sekelompok orang menurut (Ndraha, 2003:80). Budaya kerja yang baik di dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan dalam perkembangan perusahaan di masa yang akan datang. Dalam menciptakan budaya kerja dan budaya perusahaan yang baik, maka diperlukan banyak usaha dalam melaksanakan pencapaiannya.

Pada saat perusahaan menerapkan budaya 5S, tidak begitu saja bisa diperoleh hasil yang maksimal tetapi tentunya perlu adanya proses. Berawal dari perencanaan, implementasi serta pengendalian yang baik tentunya. Oleh sebab itu perlu adanya kegiatan pertimbangan. Melalui kegiatan pertimbangan tersebut perusahaan mampu memiliki sebuah indikator yang bisa dijadikan pegangan dalam melaksanakan evaluasi terhadap hasil yang diperoleh.

Perusahaan dapat mengetahui, apakah penerapan 5S (Seiri, Seiton, Seisou, Seiketsu, Shitsuke) dapat diterapkan di dalam perusahaan dan apakah akan berjalan dengan baik ataupun tidak. Apakah penerapan budaya kerja tersebut sudah mampu memberikan hasil seperti yang diharapkan ataupun belum. Sehingga perusahaan dapat mengetahui apakah ada Tindakan lain yang perlu diambil selanjutnya. Serta apakah penerapan dari 5S (Seiri, Seiton, Seisou, Seiketsu, Shitsuke) bagi

perusahaan dapat mempengaruhi aktivitas secara baik di tempat kerja. PT. Rekreasi Keluarga Indonesia adalah perusahaan yang bergerak pada usaha bidang jasa hiburan dan olahraga/jasa rekreasi Keluarga, Kesehatan dan Entertainment. PT. Rekreasi Keluarga Indonesia atau merupakan perusahaan yang memiliki badan usaha bernama *Bounce Street Asia Trampoline Park* merupakan wahana bermain trampoline pertama di Indonesia terletak di Jakarta Utara sejak 28 Februari 2016. Berlokasi di Jl. Sentra Artha Gading Kav. Blok D no. 8, Kelapa Gading, Jakarta Utara. PT. Rekreasi Keluarga Indonesia memberikan pelayanan wahana bermain trampolin terbaik di Jakarta Utara yang dijadikan satu-satunya tempat wahana bermain trampoline park di Jakarta dan juga memiliki restoran bernama Naughty Olive dengan konsep menu vegetarian. (*HRD dan Operational Manager PT. Rekreasi Keluarga Indonesia*).

PT. Rekreasi Keluarga Indonesia mempunyai Visi dan Misi perusahaan diantaranya ialah :

Visi : *To be the best leading edutainment company Indonesia* (Untuk menjadi yang terbaik dalam memimpin intertainment edukasi perusahaan Indonesia).

Misi : *Healthy Lifestyle, Fun and Safe Environment, Strengthen Relationship in All Aspect* (Kehidupan yang sehat, Lingkungan yang menyenangkan dan Aman, Memperkuat hubungan terhadap segala aspek).

Gambar 1 Logo *Bounce Street Asia Trampoline Park*



PT. Rekreasi Keluarga Indonesia atau yang dikenal dengan *Bounce Street Indoor Trampoline Park* memiliki Logo dengan tulisan dari brand bidang jasa hiburan tersebut, dan ditambahkan dengan atribut gambar dari seorang anak kecil yang terlihat sedang melompat yang tentunya sangat amat menunjukkan bahwa *Bounce Street Indoor Trampoline Park* berfokus pada kegiatan wahana bermain trampoline.

Struktur Organisasi yang dimiliki oleh PT. Rekreasi Keluarga Indonesia juga dilaksanakan susunan dengan tujuan agar dapat berjalannya kegiatan operasional pelayanan jasa yang dilakukan dengan cara sungguh-sungguh serta terencana. Perusahaan PT. Rekreasi Keluarga Indonesia di atas pimpinan *Chief Executive Officer* di bawahnya dipimpin oleh Neeraj Khiani sebagai *Co-Founder/Chief Operation Officer* dan Yoghesar Rajkumar Hassand sebagai *Co-Founder/Chief Financial Officer*. PT. Rekreasi Keluarga Indonesia dalam melaksanakan pelayanan Jasa yang baik sudah merancang struktur organisasi secara khusus seperti, pada bagian *Chief Operation Officer* dibawahnya terdapat divisi Cafe, Marketing, serta Finance dan Tax. Sedangkan *Chief Financial Officer* dibawahnya terdapat divisi HR, Operation, serta Sales dan tentunya dibagi lagi kedalam beberapa bagian-bagian divisi lebih khusus.

Tentunya dalam perusahaan terutama PT. Rekreasi Keluarga Indonesia memiliki permasalahan yang dirasakan serta salah satu yang berulang kali terjadi didasari pada lingkup pekerjaan terhadap rendahnya tingkat kesadaran karyawan akan *safety* dalam bekerja, *Standard Operating Procedure* (SOP) tidaklah spesifik, ketidaksiplinan serta keterlamabatan bekerja. Secara tegas diperjelas dengan sistem kerja yang telah dirancang oleh perusahaan terasa kurang diterapkan secara baik oleh para karyawan membuat penerapan budaya kerja 5S (*Seiru, Seiton, Seiso, Seiketsu* dan, *Shitsuke*) belum dapat diterapkan secara maksimal.

Berdasarkan pada observasi awal ditemukan bahwa perusahaan Indonesia ada beberapa yang mungkin telah menerapkan prinsip 5S (*Seiru, Seiton, Seiso, Seiketsu* dan, *Shitsuke*) serta PT. Rekreasi keluarga indonesia yang baru akan melakukan penerapan prinsip 5S pada lingkungan pekerjaan. Maka penulis ingin mengkaji

lebih dalam fenomena apa saja yang terjadi saat perusahaan sudah melakukan prinsip 5S dan yg belum melakukan prinsip 5S. Sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Analisis Penerapan Budaya Kerja Jepang 5S Pada PT. Rekreasi Keluarga Indonesia (*Bounce Street Asia Trampoline Park*)**".

1.2 Penelitian yang Relevan

Sebuah penelitian tidak terlepas berdasarkan penelitian sebelumnya yang mempunyai kesamaan serta keterkaitan terhadap penelitian ini. Keterkaitan tersebut tidak hanya berhubung pada ranah tertentu namun juga berupa perbedaan pada setiap penelitian yang relevan. Pada pertimbangan penulisan karya ilmiah ini, penulis mempertimbangkan beberapa dari penelitian terdahulu yang dimana telah dijadikan sebagai bahan acuan penulis guna membuat penelitian ini diantaranya:

1. Bella Murty Kariza (2019). Skripsi dari Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, dengan judul: *Analisis Pengaruh Tingkat Penerapan Budaya Kerja 5S Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta)* yang bertujuan dalam mengidentifikasi variable apa yang mempengaruhi kinerja karyawan dirumah sakit, indicator-indikator yang dapat menudukung variable, serta merancang konseptual model penelitian tentang kinerja karyawan dirumah sakit. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan peneliti lakukan adalah mengkaji tentang 5S. Perbedaannya ialah pada penelitian yang dilakukan oleh Bella Murty Kariza adalah membahas tentang bagaimana pengaruh kinerja karyawan di rumah sakit dengan menggunakan metode sikap kerja 5S, adapun penelitian yang dilaksanakan oleh peneliti ialah bagaimana penerapan prinsip 5S pada PT. Rekreasi Keluarga Indonesia dan apa yang terjadi pada perusahaan sebelum dan sesudah melakukan prinsip 5S.
2. Muhammad Bahari Sitorus (2021), Skripsi dari Universitas Medan Area dengan judul: *Analisis Penerapan Metode 5S Terhadap Efisiensi Waktu Kerja Pada Proses Pembuatan Pintu Lipat di Workshop Fitra* yang bertujuan dalam mencari pengetahuan terkait gambaran penerapan metode

5S (*Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu dan Shitsuke*) pada pembuatan pintu lipat di Workshop Fitra, dan menganalisis penerapan metode 5S (*Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu dan Shitsuke*) pada pelaksanaan efisiensi waktu kerja dalam pembuatan pintu lipat di Workshop Fitra. Persamaan dari kegiatan penelitian ini dengan penelitian yang peneliti akan laksanakan ialah dalam melakukan kajian terkait 5S. Adapun perbedaan dari penelitian ini ialah pada penelitian yang dilaksanakan oleh Muhammad Bahari Sitorus membahas tentang bagaimana pelaksanaan terapan pada metode 5S terkait efisiensi waktu dalam bekerja pada proses pembuatan pintu lipat sedangkan penelitian ini adalah bagaimana penerapan prinsip 5S pada PT. Rekreasi Keluarga Indonesia dan apa yang terjadi pada perusahaan sebelum dan sesudah melakukan prinsip 5S.

3. Yashinta Vidya Anindita (2018), Skripsi dari Universitas Brawijaya dengan judul: *Analisis Peranan Budaya Kerja Jepang Yang Diterapkan Oleh Ekspatriat Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Lokal* yang bertujuan dalam mencari pengetahuan terkait budaya kerja Jepang yang diterapkan oleh ekspatriat pada PT Hou-Tech Indonesia, guna memberikan penjelasan dalam bentuk peningkatan kinerja karyawan lokal pada PT Hou-Tech Indonesia, dan guna memberikan penjelasan terkait peranan budaya kerja Jepang yang diterapkan oleh ekspatriat dalam meningkatkan kinerja karyawan lokal pada PT HouTech Indonesia. Persamaan dari penelitian ini ialah pelaksanaan dalam kajian terkait 5S. Memiliki perbedaan ialah pada penelitian yang dilakukan oleh Yashinta Vidya Anindita membahas tentang Bagaimana peran budaya kerja Jepang yang terkait penerapan oleh ekspatriat dalam meningkatkan kinerja karyawan lokal pada PT HouTech Indonesia, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah bagaimana penerapan prinsip 5S pada PT. Rekreasi Keluarga Indonesia dan apa yang terjadi pada perusahaan sebelum dan sesudah melakukan prinsip 5S.

Kesimpulan dari hubungan penelitian yang relevan di atas dengan penelitian ini adalah peran penerapan metode budaya kerja 5S (*Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu dan Shitsuke*) yang meningkatkan kinerja karyawan dan menghasilkan efisiensi waktu kerja pada perusahaan.

1.3 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada penyusunan dari latar belakang masalah yang ada di atas, penulis dapat menyusun identifikasi masalah dalam penelitian ini ialah:

1. Sistem budaya kerja yang diterapkan di perusahaan berdasarkan dukungan oleh motivasi motivasi kerja terhadap seorang karyawan.
2. Penerapan prinsip 5S (*Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke*) terhadap perusahaan dapat mempengaruhi aktivitas di tempat kerja.
3. Sistem dari budaya kerja Jepang yang dijadikan contoh pada pelaksanaan upaya menaikkan kualitas perusahaan di Indonesia.
4. SOP (*Standard Operating Procedure*) yang tidak diterapkan secara spesifik membuat rendahnya kualitas budaya kerja karyawan PT. Rekreasi Keluarga Indonesia (*Bounce Street Asia Trampoline Park*).

1.4 Pembatasan Masalah

Berdasarkan pada penyusunan dari identifikasi masalah yang ada di atas, maka penulis telah melaksanakan pembatasan masalah dalam penelitian ini pada peran PT. Rekreasi Keluarga Indonesia terkait penerapan budaya 5S (*Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke*), studi kasus terhadap Karyawan PT. Rekreasi Keluarga Indonesia (*Bounce Street Asia Trampoline Park*).

1.5 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada penyusunan dari latar belakang yang ada di atas, maka penulis dapat merumuskan terkait beberapa permasalahan sebagai berikut diantaranya:

1. Bagaimana penerapan prinsip 5S (*Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu dan Shitsuke*) pada setiap tahapan pelayanan jasa seperti di PT. Rekreasi Keluarga Indonesia (*Bounce Street Asia Trampoline Park*)?

2. Bagaimana besar pengaruh penerapan 5S (*Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu dan Shitsuke*) di PT. Rekreasi Keluarga Indonesia (*Bounce Street Asia Trampoline Park*)?

1.6 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada penyusunan dari rumusan masalah yang ada di atas, maka penulis menyusun tujuan penelitian sebagai berikut diantaranya:

1. Untuk mengetahui bagaimana penerapan prinsip 5S (*Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu dan Shitsuke*) pada setiap tahapan pelayanan jasa seperti di PT. Rekreasi Keluarga Indonesia
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penerapan 5S (*Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu dan Shitsuke*) di PT. Rekreasi Keluarga Indonesia

1.7 Landasan Teori

Dalam menunjang penelitian, dibutuhkan pendapat para ahli untuk dijadikan sebagai landasan teori:

1.7.1 Budaya Kerja

Menurut Dessler (2015) bahwa “budaya kerja merupakan proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan guna melaksanakan pekerjaannya. Menurut Mondy (2015) Budaya kerja dijelaskan sebagai proses pembelajaran yang dirancang guna mengubah kemampuan karyawan orang dalam melakukan pekerjaannya.

1.7.2 Budaya Organisasi Jepang dengan filosofi *KAIZEN*

Menurut A.B Susanto, dkk (2008:486) dalam *Corporate Culture and Organization Culture*, menyatakan bahwa *Kaizen* berarti penyempurnaan berkesinambungan yang melibatkan semua anggota dalam hirarki perusahaan, manajemen maupun karyawan. *Kaizen* harus menjadi tanggung jawab semua anggota organisasi, merupakan strategi yang didorong oleh pelanggan demi penyempurnaan dalam mutu, biaya, dan penjadwalan.

1.7.3 Budaya Kerja 5S

Takashi Osada (2004:23) menurutnya 5S pada dasarnya merupakan proses perubahan sikap dengan menerapkan penataan dan kebersihan tempat kerja. 5S adalah huruf awal dari lima kata Jepang yaitu *Seiri*, *Seiton*, *Seiso*, *Seiketsu* dan *Shitsuke* yang dalam bahasa Indonesia diterjemahkan menjadi 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat dan Rajin. Menurut Suwondo (2012) Budaya kerja *Seiri*, *Seiton*, *Seiso*, *Seiketsu*, *Shitsuke* merupakan budaya unggulan yang dikembangkan di Jepang. Hal tersebut mendorong bangsa Jepang dalam berkomitmen tinggi pada setiap pekerjaannya.

1.7.4 Efektivitas Pelayanan

Siagian (2007:45) mengemukakan bahwa efektivitas kerja ialah penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya yang telah ditetapkan. Menurut Moenir (2010:26) Pelayanan adalah kegiatan yang dilaksanakan oleh seseorang atau sekelompok orang dengan landasan faktor materi melalui sistem, prosedur serta metode tertentu dalam rangka usaha memenuhi kepentingan orang lain sesuai dengan haknya.

1.8 Metode Penelitian

Pelaksanaan penelitian yang dilaksanakan, penulis memakai metode - metode pendukung yang berguna dalam mendukung penelitian agar dapat tercapai dengan tujuan yang diinginkan. Metode penelitian yang dimaksud adalah langkah yang dimiliki dan diterapkan penulis dalam rangka pengumpulan informasi ataupun data serta melaksanakan observasi pada data yang telah diperoleh dengan cara melakukan wawancara.

Penulisan skripsi yang dilakukan ini, kegiatan penelitian yang digunakan ialah menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif dengan pendekatan studi kasus. Metode deskriptif merupakan tipe penelitian yang membagikan gambaran maupun penjelasan terhadap penjabaran terkait kondisi dengan jelas tanpa terlibatnya perlakuan objek yang diteliti. Sutedi (2011) menjelaskan terkait studi kasus, adalah kegiatan dari penelitian yang

pelaksanaannya terfokus kepada sebuah kasus tertentu guna dilaksanakannya pengamatan serta dapat dianalisis secara cermat hingga tuntas.

Catatan deskriptif tersusun berdasarkan pengdeskripsian ataupun penggambaran rinci mengenai tempat, suasana, peristiwa ataupun insiden apa saja yang diamati oleh penulis. Bentuk deksriptif kualitatif dalam penelitian ini bisa di jalankan pada wujud studi kasus. Studi kasus ini memfokuskan diri dalam sesuatu bagian khusus pada macam fenomena serta membuat studi ini menjadi lebih dalam lagi. Penelitian ini penulis berupaya memberikan studi kasus mengenai penerapan Budaya Kerja 5S pada Karyawan PT. Rekreasi Keluarga Indonesia dengan data sampel yang di ambil dengan cara acak ataupun *random*. Selain itu, peneliti dalam melaksanakan pengumpulan data bersamaan dengan pelaksanaan studi pustaka baik dari media cetak ataupun melewati internet.

1.8.1 Sumber data

Responden yang peneliti pilih ialah para pekerja PT. Rekreasi Keluarga Indonesia yang berada di Jakarta. Data Sampel yang telah di kumpulkan telah dilakukan berdasarkan pertimbangan-pertimbang terhadap sampel/objek yang akan dijadikan sebagai sumber data. Peneliti juga melaksanakan pengumpulan data-data secara langsung di lapangan dan ikut serta melakukan kajian pustaka baik melalui media cetak ataupun melalui internet.

1.8.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penulis menetapkan lokasi serta pelaksanaan dari penelitian secara langsung yakni bertempat pada perusahaan PT. Rekreasi Keluarga Indonesia, dengan waktu penelitian yang dilaksanakan oleh penulis yakni selama kurang lebih 3 bulan pada kurun waktu dimulai dari bulan Mei sampai dengan pertengahan Juli 2023. Penulis melakukan wawancara secara langsung bersama dengan beberapa karyawan PT. Rekreasi Keluarga Indonesia di tempat ‘*Bounce Street Asia Trampoline Park*’ yang telah dipilih berdasarkan hasil pengamatan. Penentuan tempat serta waktu penelitian bergantung terhadap beberapa faktor, diantaranya:

1. Waktu yang dipersiapkan dalam penelitian yang berkaitan pada prosedur penelitian, serta persiapan penyusunan instrumen penelitian.
2. Waktu persiapan dari informan karyawan PT. Rekreasi Keluarga Indonesia menyesuaikan perjanjian pertemuan berdasarkan ketersediaan mereka dalam melaksanakan sesi wawancara.

1.8.3 Sampel dan Subyek Penelitian

Penelitian yang dilaksanakan oleh peneliti, melakukan pengambilan dari data dengan menggunakan cara pada perancangan penyusunan daftar-daftar dari pertanyaan-pertanyaan terkait kegiatan wawancara, pengumpulan data, serta melaksanakan penganalisisan data yang dilaksanakan secara mandiri oleh peneliti. Penelitian dari kualitatif tidaklah mengenali istilah dari populasi ataupun sampel. Populasi atau juga sampel terkait kepada pendekatan kualitatif dengan tepat disebut sebagai sumber data pada situasi sosial (*Social Situation*) tertentu menurut Djam'an Satori (2007:2). *Social situastion* menurut sugiyono (2011:29) atau yang disebut situasi sosial memiliki tiga elemen diantaranya: tempat(*place*); pelaku(*actor*); dan aktivitas(*activity*) yang melakuksanakan interaksi secara sinergis.

Penelitian ini memiliki sumber data yang melaksanakan penerapan pada sampel purposif (*purposive sample*) yang fokusnya berdasarkan kepada informan - informan yang sudah dipilih berdasarkan kasus untuk studi dengan sifat mendalam. Nana Syaodih (2007:101). Data yang penting dalam memahami bagaimana budaya kerja karyawan dari PT. Rekreasi Keluarga Indonesia merupakan data-data yang sudah terkumpul secara wawancara, obserbasi ataupun studi dari dokumentasi sumber data ialah subjek dimana data-data telah didapatkan.

Konsep sampel pada peneletian dapat dikatakan sebagai kecilnya bagian sedari pada populasi anggota yang telah diambil melewati prosedur khusus yang artinya mampu mewakili populasi secara representatif. Sampel merupakan sejumlah bagian karakteristik yang dipunyai populasi tersebut. Sugiyono (2005:91).

Berdasarkan kepada uraian penjelasan yang ada di atas peneliti melakukan pertimbangan agar memakai teknik dari pengumpulan sampel menggunakan cara

non-probability sampling. Teknik *non-probability sampling* berdasarkan Ridwan (2008:61) merupakan bentuk dari sampling yang tidaklah memiliki kesempatan ataupun peluang kepada tiap-tiap dari populasi anggota agar sampel dijadikan sebagai bagian dari penelitian. Pada Teknik *non-probability sampling* yang dipakai ialah *purposive sampling*.

Ridwan (2008:63), menjelaskan bahwa *purposive sampling* merupakan cara pengumpulan sampling yang dipakai oleh peneliti jikalau peneliti mempunyai pertimbangan - pertimbangan tertentu dalam pengambilan dari sampel ataupun penentuan dari sampel terkait tujuan tertentu. Pada penelitian yang disusun oleh peneliti, Sampel/objek yang dijadikan sebagai sumber data diantaranya adalah : *Operasional Manager, HRD, Sales dan Bounce School Manager, serta Staff Purchasing, Staff Choach*

1.9 Manfaat Penelitian

1.9.1 Bagi Perusahaan

Hasil dari adanya penelitian ini di harapkan agar mampu memberikan sebuah informasi dan saran yang memiliki manfaat bagi PT. Rekreasi Keluarga Indonesia yang dapat dijadikan bahan dari pertimbangan guna melakukan pelaksanaan penerapan metode dari 5S pada pembentukan lingkup fisik dari tempat pekerjaan yang lebih aman, nyaman dan sehat, sehingga mampu memperoleh hasil secara optimal.

1.9.2 Bagi Penulis

Hasil dari adanya penelitian ini di harapkan agar mampu memberikan ilmu pengetahuan dari adanya pelaksanaan penerapan PT. Rekreasi Keluarga Indonesia juga menunjukkan penggambaran terkait pentingnya penerapan 5S yang baik terhadap sebuah perusahaan.

1.9.3 Bagi pembaca

Berikutnya, diharapkan bisa dijadikan referensi, mengevaluasi, dan menyempurnakan kekurangan dari penelitian yang telah dilaksanakan di masa yang datang.

1.9.4 Bagi peneliti

Diharapkan bisa memberikan wawasan dan menambah referensi perihal analisis penerapan budaya 5S dalam suatu perusahaan yaitu PT.Rekreasi Keluarga Indonesia.

1.10 Sistematika Penulisan

Berdasarkan pada penyusunan penjelasan yang ada di atas, sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Berisi terkait latar belakang, penelitian yang relevan, identifikasi masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori, metode penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

Bab II Kajian Pustaka

Berisi pemahaman dasar terkait fokus penelitian sebagai landasan pengetahuan yang mengantarkan peneliti untuk masuk ke tahap pembahasan data penelitian.

Bab III Analisis Data

Berisi hasil wawancara dapat diuraikan terlebih dahulu yang kemudian pernyataan tersebut diperkuat dengan fakta-fakta. Dan berisi temuan dan bahasan yang menjawab pertanyaan penelitian yang dianalisis menggunakan teori yang sudah dibahas dalam bab II.

Bab IV Simpulan

Berisi memaparkan uraian singkat yang berisi kesimpulan dari hasil penelitian