

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian kualitatif dengan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi yang dilaksanakan di PT *Siegwerk* Indonesia tentang implementasi budaya kerja 5S (*Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke*) dalam upaya peningkatan disiplin kerja karyawan PT *Siegwerk* Indonesia dapat diambil jawaban atas pertanyaan penelitian di bab 1 kesimpulan sebagai berikut :

1. Tujuan penerapan 5S di PT *Siegwerk* Indonesia sebagai pondasi dasar dari perusahaan dimana bertujuan untuk meningkatkan produktivitas, selain itu juga menciptakan suatu lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi karyawannya dan tuntutan dari pelanggan sebagai salah satu syarat bahwa sistem 5S diterapkan di PT *Siegwerk* Indonesia.
2. Penerapan budaya kerja 5S yang utama merupakan tuntutan dari pelanggan yang menginginkan agar produk yang dihasilkan PT *Siegwerk* Indonesia merupakan produk yang berasal dari perusahaan yang mengedepankan budaya kerja 5S yang merupakan tingkat standarisasi keamanan dan kenyamanan dunia.
3. Sebelum penerapan budaya kerja 5S, banyak karyawan yang kurang disiplin, terutama disiplin terhadap waktu, baik pada saat datang, pada saat istirahat ataupun pada saat pulang kerja. Karyawan juga masih banyak yang sakit, efisiensi material kurang, efisiensi waktu kurang juga komitmen terhadap aturan perusahaan masih sangat kurang.
4. Meskipun banyak berbagai kendala dalam upaya menerapkan budaya kerja 5S dari berbagai situasi dari semenjak berdiri di Indonesia, tetapi PT *Siegwerk* Indonesia mampu melewati berbagai kendala dan masalah serta berbagai situasi dan dianggap berhasil dalam implementasi budaya kerja 5S. Dalam mengelola pekerjaannya, PT *Siegwerk* Indonesia mampu *mendevlopment* para karyawannya sehingga karyawan tersebut berhasil secara mandiri menjadi pekerja yang mempunyai kinerja yang efektif dan produktif serta siap mengikuti perubahan sesuai arahan strategi dari pimpinan. Perusahaan bercitra positif di mata pelanggan berhasil diwujudkan PT *Siegwerk* Indonesia yang tercermin dari kondisi tempat kerja sehingga para pelanggan sangat percaya akan kinerja perusahaan yang dikelola

secara efisien dan mampu menghasilkan produk-produk yang mampu bersaing di kelas dunia.

5. Setelah penerapan budaya kerja 5S di PT *Siegwerk* Indonesia kedisiplinan karyawan meningkat. Dari ketaatan terhadap waktu sudah mengalami peningkatan dari tahun-tahun sebelumnya, yang dilakukan oleh PT *Siegwerk* Indonesia untuk karyawan yang melanggar aturan kedisiplinan dilakukan bertahap, mulai dari teguran lisan sampai PHK dan untuk karyawan yang bisa mengikuti aturan kedisiplinan dengan baik akan diberikan penghargaan dan diharapkan dari pemberian penghargaan tersebut dapat memberi rangsangan kepada para karyawan lain untuk lebih meningkatkan kedisiplinan.
6. Kendala penerapan budaya kerja 5S untuk para karyawan adalah masih kurangnya kompetensi di bidangnya sehingga perlu diberikan pelatihan kemudian inkonsistensi karyawan dalam menerapkan budaya kerja 5S dan untuk mengatasinya dibentuknya departemen yang mengurus penilaian, audit, dan sidak secara berkala ke semua bagian perusahaan sehingga diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan konsistensi setiap karyawan dalam penerapan 5S. Dan kendala penerapan budaya 5S untuk perusahaan adalah masih kurangnya tempat untuk penempatan barang dan cara mengatasinya perusahaan harus investasi tempat untuk memudahkan penempatan barang-barang berlebih.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan beberapa permasalahan yang belum terpecahkan, sehingga peneliti mengajukan beberapa saran. Saran tersebut antara lain sebagai berikut:

Saran 1

Dalam penerapan budaya kerja 5S, diperlukan penyamaan pola pikir setiap karyawan PT *Siegwerk* Indonesia akan arti pentingnya penerapan 5S di tempat kerja. Dengan pola pikir yang sama diharapkan akan mempercepat penerapan budaya kerja 5S di PT *Siegwerk* Indonesia dan disiplin kerja karyawan dapat ditingkatkan.

Saran 2

Diperlukan komitmen dan konsistensi yang kuat dalam menjalankan budaya kerja 5S, dan PT *Siegwerk* Indonesia harus mampu menciptakan komitmen dan konsistensi karyawan dengan cara melatih dan mengembangkan potensi para karyawan yang dianggap mampu melewati perubahan yang begitu cepat dalam persaingan bisnis masa sekarang ini. Jika tidak dilakukan bukan tidak mungkin pemborosan yang dilakukan karyawan akan semakin buruk yang berakibat tidak menguntungkan secara materi, tidak membantu proses, berlebihan dari kebutuhan minimum, dan tidak memberikan nilai tambah. PT *Siegwerk* Indonesia juga harus terus mengadakan audit baik dari internal maupun eksternal dan sidak secara berkala supaya segala pemborosan bisa ditekan sampai seminimal mungkin.

