

**PERAN KAIZEN 5R DALAM MENINGKATKAN KINERJA
KARYAWAN DI PT POS INDONESIA (PERSERO)
KANTOR POS KEDIRI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Pada Program Studi Manajemen



OLEH :

DARA VARADIBA
NPM: 2012010033

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2024**

Skripsi oleh:

DARA VARADIBA
NPM: 2012010033

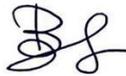
Judul:

**PERAN KAIZEN 5R DALAM MENINGKATKAN KINERJA
KARYAWAN DI PT POS INDONESIA (PERSERO)
KANTOR POS KEDIRI**

Telah Disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal: 28 Juni 2024

Dosen pembimbing I



Dr. M. Bambang Agus Sumantri, M.M.
NIDN : 0730088001

Dosen pembimbing II



Ponirah Yudho Leksono, M.M.
NIDN : 0704047306

Skripsi oleh:
DARA VARADIBA
NPM: 2012010033

Judul:

**PERAN KAIZEN 5R DALAM MENINGKATKAN KINERJA
KARYAWAN DI PT POS INDONESIA (PESERO)
KANTOR POS KEDIRI**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/ Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri

Pada Tanggal: 09 Juli 2024

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitian Penguji:

1. Ketua : Dr.M. Bambang Agus Sumantri, S.IP., M.M.
2. Penguji I : Dr. Subagyo, M.M.
3. Penguji II : Poniran Yudho Leksono, M.M.

Mengetahui,
Dekan FEB



Dr. Amit Tohari, M.Si.
NIDN. 0015078102

PERNYATAAN

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Dara Varadiba
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/tgl. Lahir : Kediri/ 04 Januari 2002
NPM : 2012010033
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.



MOTTO

“Orang lain tidak akan bisa paham struggle dan masa sulitnya kita, yang mereka ingin tahu hanya bagian succes stories-nya saja. Jadi, berjuanglah untuk diri sendiri walaupun tidak ada yang tepuk tangan. Kelak diri kita di masa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini. Jadi, tetap berjuang ya!” - Fardiyandi

“Hidupmu akan sia-sia jika selalu memikirkan cinta yang belum tentu membuatmu selalu bahagia.”

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

- Kepada kedua orang tuaku tercinta Bapak Suroto dan Ibu Nety Herawati yang telah memberikan kepercayaan kepada penulis untuk melanjutkan pendidikan ketahap ini, yang mengorbankan segalanya untuk penulis dan yang tak henti-henti memberikan kasih sayang dengan penuh cinta dan selalu memberikan doa dan motivasi. Sehat selalu dan hiduplah lebih lama lagi untuk selalu ada disetiap perjalanan dan pencapaian hidup saya.
- Kepada cinta kasih saudara kandung saya, Nesya Anggiva P dan adik saya Gween Syarefa H. Terima kasih telah memberikan semangat , dukungan dan motivasi. Dan tak lupa selalu menghibur ketika penulis merasa bosan dalam penulisan skripsi ini. Dan terima kasih untuk keluarga besar yang selalu memberikan doa dan dukungan.
- Kepada teman-teman yang telah kebersamai selama perkuliahan dan selalu memberikan bantuan dan semangat kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Dan tak lupa ucapkan terima kasih kepada Katon, Umbar, Indah, Irvan dan Bagus tanpa bantuan mereka, mungkin penulis terus merasa kesulitan dan kesepian dalam menyelesaikan penelitian ini dan tak pernah henti saling menyemangati.
- Dosen pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan dan ilmu pengetahuan selama penulis mengikuti perkuliahan sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
- Dan terakhir untuk Dara Varadiba, saya sendiri. Terima kasih terus berusaha dan tidak menyerah, walau sering putus asa atas apa yang diusahakan, namun terima kasih tetap menjadi manusia yang selalu mau berusaha dan tidak lelah mencoba. Bahagialah selalu, apapun kurang dan lebihmu mari merayakan diri sendiri.

ABSTRAK

Dara Varadiba: Peran Kaizen 5R Dalam Meningkatkan Karyawan di PT POS INDONESIA (PERSERO) Kantor Pos Kediri, Skripsi, Manajemen, FEB UNP Kediri, 2024.

Kata kunci: Kaizen 5R, Kinerja Karyawan, Kantor Pos Kediri

Penelitian ini bertujuan untuk mendalami peran kaizen 5R dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT POS INDONESIA (Persero) Kantor Pos Kediri. Metode Penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif, dengan pengumpulan data melalui wawancara mendalam dan observasi terhadap karyawan serta manajemen Kantor Pos Kediri yang didukung dengan analisis data yang dilakukan menggunakan pendekatan tematik. Hasil penelitian ini diharapkan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana penerapan kaizen 5R dapat meningkatkan kinerja karyawan, serta rekomendasi untuk meningkatkan praktik-praktik tersebut guna mencapai efisiensi operasional dan produktivitas yang lebih tinggi. Dua orang menjadi informan utama dalam penelitian ini. Pendekatan untuk menganalisis data mencakup langkah-langkah pengumpulan, reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa budaya kaizen 5R berhasil diterapkan dengan luas di Kantor Pos Kediri, melibatkan pengaturan barang, menjaga kebersihan, merawat peralatan, dan meningkatkan disiplin waktu. Karyawan melaporkan perbaikan dalam tata letak dan kebersihan tempat kerja, serta peningkatan keterlibatan tim dalam praktik ini. Meskipun demikian, tantangan yang dihadapi termasuk kurangnya komitmen universal terhadap konsep kaizen 5R, yang menyoroti perlunya lebih banyak sosialisasi di Kantor Pos Kediri.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kami panjatkan kehadirat Allah Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya atas perkenan-Nya tugas penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan. Skripsi dengan judul “Peran Kaizen 5R Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT POS INDONESIA (PERSERO) Kantor Pos Kediri” ini ditulis guna memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M.) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Pada kesempatan ini diucapkan terimakasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada:

1. Dr. Zainal Afandi, M.Pd. Selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri yang selalu memberikan dorongan motivasi kepada mahasiswa.
2. Dr. Amin Tohari, M.Si., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri yang selalu memberikan dorongan motivasi kepada mahasiswa.
3. Restin Meilina, M.M. Selaku Kaprodi Manajemen.
4. Dr. Bambang Agus Sumantri, S.IP., M.M Selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi.
5. Poniran Yudho Leksono, M.M. Selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi.
6. Segenap Dosen dan Karyawan Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri atas segala dedikasinya selama ini.
7. Seluruh karyawan dan atasan Kantor Pos Kediri yang sudah banyak membantu dan membimbing penulis dengan baik dan sabar.
8. Ayah dan Ibuku, serta keluarga, teman-teman yang telah memberi dukungan, baik dukungan do'a, motivasi, dan materi.

Disadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan kritik dan saran-saran yang membangun, dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Kediri, 09 Juli 2024



DARA VARADIBA
NPM : 2012010033

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Fokus Penelitian.....	6
C. Rumusan Masalah.....	6
D. Tujuan Penelitian.....	7
E. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II : LANDASAN TEORI.....	10
A. Kajian Teori.....	10
1. Kinerja Karyawan.....	10
a. Pengertian Kinerja Karyawan.....	10
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan..	12
c. Indikator Kinerja Karyawan.....	15
2. Peran Kaizen.....	16
a. Pengertian Peran Kaizen.....	16
b. Prinsip Peran Kaizen.....	18
c. Karakteristik Budaya Kaizen.....	19
d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Peran Kaizen... ..	19
3. 5R.....	21
a. Pengertian 5R.....	21
b. Konsep 5R.....	23
c. Manfaat 5R.....	24
d. Tujuan Penerapan 5R.....	25
B. Penelitian Terdahulu.....	27
C. Kerangka Berpikir.....	29
BAB III : METODE PENELITIAN.....	31
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	31
1. Pendekatan Penelitian.....	31
2. Jenis Penelitian.....	31

B.	Kehadiran Peneliti.....	32
C.	Situs Penelitian.....	33
D.	Tahapan Penelitian.....	35
E.	Sumber Data dan Teknik Pemilihan Informan.....	36
	1. Sumber Data.....	36
	2. Teknik Pemilihan Informan.....	38
F.	Prosedur Pengumpulan Data.....	38
G.	Teknik Analisis Data.....	40
H.	Uji Keabsahan Temuan.....	44
BAB IV :	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	48
A.	Gambaran Umum Informan dab Diskripsi Situs Penelitian.....	48
	1. Situs Penelitian.....	48
	2. Sejarah PT POS INDONESIA	49
	3. Visi Misi.....	53
	4. Struktur Organisasi.....	54
B.	Diskripsi Data Hasil Penelitian.....	57
C.	Interprestasi dan Pembahasan.....	65
BAB V :	PENUTUP.....	79
A.	Temuan.....	79
B.	Implikasi.....	82
C.	Rekomendasi.....	83
DAFTAR PUSTAKA.....		85
LAMPIRAN.....		87

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Kajian Hasil Penelitian Terdahulu.....	27
Tabel 3.1 Analisis Triangulasi Sumber Data.....	45
Tabel 4.1 Kantor Pos Cabang Pembantu di wilayah Kediri.....	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	30
Gambar 3.1 Komponen dalam Analisis Data (Interacative Model).....	41
Gambar 4.1 Logo POS IND Logistik.....	49
Gambar Struktur Organisasi Kantor Pos Kediri.....	54

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
Lampiran 1 Hasil Wawancara.....	87
Lampiran 2 Dokumentasi.....	93
Lampiran 3 Surat Ijin Penelitian.....	95
Lampiran 4 Surat Keterangan Penelitian.....	96
Lampiran 5 Berita Acara Bimbingan Skripsi.....	97

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Globalisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap budaya kerja di setiap organisasi, yang tercermin dalam perilaku karyawan. Ketika perilaku karyawan mencerminkan integritas, kinerja mereka cenderung optimal, ciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Kinerja karyawan dapat berkontribusi terhadap pertumbuhan perusahaan. Melalui berbagai cara, terutama dengan memotivasi karyawan untuk selalu menunjukkan kondisi fisik terbaik dan memaksimalkan keterampilannya (Pelani dkk., 2023).

Jadi konteks yang semakin kompetitif, peningkatan performa karyawan menjadi salah satu prioritas utama bagi perusahaan guna mempertahankan relevansi dan daya saingnya. Pentingnya keunggulan kompetitif dan kinerja inovatif bagi hasil strategi bisnis perusahaan tidak bisa dilewatkan, terutama dalam menghadapi pasar global yang sangat dinamis, tidak stabil, tidak pasti, dan kompleks. Namun, keunggulan kompetitif yang telah dimiliki dapat mengalami penurunan seiring berjalannya waktu. Perkembangan dalam persaingan bisnis saat ini menekankan pentingnya kapabilitas dinamis dalam strategi bisnis (Sumantri dkk., 2023). Sebagai bagian integral dari jaringan layanan pos nasional, Kantor Pos Kediri dihadapkan pada tantangan serupa. Meningkatkan performa karyawan bukan hanya krusial untuk mencapai keunggulan operasional, tetapi juga untuk menjaga kepuasan pelanggan yang memainkan peran penting dalam memelihara reputasi perusahaan.

Budaya kerja yang dimaksud adalah budaya kaizen, yang merupakan filosofi kontinu perbaikan, dan konsep 5R yang mencakup, prinsip-prinsip ringkas, rapi, resik, rawat, dan rajin, kedua konsep ini telah menjadi bagian integral dari budaya kerja di Kantor Pos Kediri, mencerminkan komitmen mereka terhadap peningkatan terus-menerus, efisiensi, dan kedisiplinan dalam lingkungan kerja mereka. Kantor Pos Kediri telah mengadopsi budaya kaizen, sebuah konsep yang kaya makna yang menggabungkan dua karakter dalam bahasa Jepang, "Kai" (改) berarti perubahan atau reformasi, sedangkan "Zen" (善) berarti baik atau kebaikan. Dengan singkat, kaizen dapat diartikan sebagai "perbaikan". Budaya kaizen, yang terkenal dan umum diterapkan dalam dunia industri dianggap sebagai cara terbaik untuk meningkatkan kinerja perusahaan (Amurat, 2023).

Menurut data yang diperoleh dari Kantor Pos Kediri, Bapak Ade yang menjabat supervisor mutu dan keselamatan, kesehatan kerja, dan lingkungan mengatakan ada keadaan di mana beberapa karyawan belum mematuhi standar prosedur operasional. Namun, masih ada juga kekurangan yang dialami Kantor Pos Kediri terutama dalam menerapkan peran kaizen 5R yang masih belum maksimal mungkin. Kekurangan yang dimaksud adalah kurang maksimalnya kebersihan di lingkup perusahaan, terkadang dalam lingkungan area parkir, area pengiriman surat dan paket, ketidakteraturan masih menjadi masalah yang terjadi. Hal ini sering kali disebabkan oleh volume pengiriman yang tinggi, sehingga karyawan belum menerapkan kaizen 5R dengan maksimal. Volume pengiriman yang

membludak dapat mengganggu upaya untuk menjaga keteraturan dan kebersihan di lingkungan kerja. Dalam situasi seperti ini, penting bagi manajemen untuk menyediakan sumber daya yang cukup dan mengatur proses kerja secara efisien agar karyawan dapat menerapkan prinsip-prinsip kaizen 5R dengan lebih baik (Pratiwi & Hidayati, 2022).

Salah satu tindakan yang diambil untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan menyenangkan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1970 adalah dengan membangun budaya kerja 5R. Budaya 5R ini mencakup cara-cara untuk menjaga dan merawat tempat kerja guna meningkatkan produktivitas kerja (Sari, 2023). Kantor Pos Kediri ini menerapkan konsep budaya 5R, yang mencakup dalam budaya 5R ini yaitu (1) Ringkas, pisahkan dan buang barang-barang yang tidak diperlukan. (2) Rapi, penataan yang teratur di area kerja. (3) Resik, memastikan kebersihan di lingkungan kerja. (4) Rawat, merawat agar lingkungan kerja tetap ringkas, rapi, resik. (5) Rajin, mengutamakan kedisiplinan dalam menjaga kebersihan dan ketertiban di tempat kerja. Pada prinsipnya, kaizen 5R tidak hanya merupakan sebuah metode, melainkan lebih merupakan pembentukan karakter yang positif.

Kantor Pos Kediri perlu memastikan kinerja karyawan mereka mencapai level optimal. Sebagai perusahaan milik pemerintah di sektor layanan. Implementasi konsep tersebut memiliki dampak positif pada efektivitas dan efisiensi pekerjaan. Kantor Pos Kediri merupakan sebuah entitas milik negara yang menyediakan layanan pengiriman surat dan

paket, layanan keuangan, serta logistik di seluruh Indonesia, bahkan telah meluas hingga ke layanan pengiriman internasional.

Penggunaan pendekatan budaya 5R dapat meningkatkan efisiensi dan kualitas lingkungan kerja. Budaya 5R adalah suatu metode atau pendekatan untuk meningkatkan manajemen dan organisasi tempat kerja secara lebih baik dan berkelanjutan (Sari, 2023). Salah satu pendekatan yang terbukti efektif dalam mencapai tujuan ini adalah melalui penerapan metodologi kaizen 5R. Menerapkan budaya 5R dengan secara efektif membutuhkan keterlibatan semua bagian perusahaan untuk memastikan kelancaran dan kesesuaian pelaksanaannya. Jika tidak dijalankan dengan lancar, akan muncul kendala yang bisa menghambat prosesnya (Noor, 2021). Kaizen bisa dimulai dari kesadaran yang dimiliki setiap perusahaan untuk menghadapi tantangan. Kaizen menangani masalah ini dengan menciptakan budaya di mana setiap individu dapat dengan bebas mengidentifikasi masalah mereka (Imai, 1998:18). Pentingnya mengintegrasikan budaya organisasi dengan karyawan merupakan prioritas utama setiap perusahaan, salah satu cara untuk mencapai hal ini adalah dengan peningkatan kesadaran dan keterlibatan semua anggota dalam upaya perbaikan yang berkelanjutan dengan membentuk dan menginternalisasikan budaya perusahaan yang solid dan mendukung kepada seluruh karyawan perusahaan. Budaya kaizen juga mengajarkan nilai disiplin dalam bekerja, di mana kedisiplinan dapat menghasilkan kinerja yang konsisten dan unggul.

Upaya meningkatkan kinerja karyawan salah satu langkahnya adalah menciptakan budaya organisasi yang mendukung pertunjukan terbaik dari setiap individu. Dengan mendorong karyawan untuk menunjukkan kemampuan terbaiknya, perusahaan dapat mencapai tingkat kinerja yang luar biasa. Integrasi persepsi terhadap tujuan perusahaan ke dalam budaya organisasi juga penting agar karyawan dapat berkolaborasi dalam mencapai tujuan bersama, sehingga berkontribusi pada peningkatan kinerja individu di dalamnya. Salah satu yang berpengaruh pada kinerja karyawan adalah prinsip kaizen (Sihotang, 2021).

Dari permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, kepentingan akan kebersihan dan kerapian dalam sebuah perusahaan sangat mendukung kelancaran proses kerja karyawan. Di samping itu, perusahaan akan berupaya menerapkan budaya kaizen 5R. Penerapan kaizen 5R juga sangat penting dalam perusahaan ini untuk mengelola masalah dan membentuk tingkat disiplin yang tinggi pada karyawan, sehingga kinerjanya mencapai tingkat yang optimal dalam mencapai tujuan perusahaan dengan cara yang efektif dan efisien. Penulis memilih Kantor Pos Kediri karena karakteristik demografis dan kondisinya cocok dengan maksudnya untuk mempelajari bagaimana kaizen 5R dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan menerapkan 5R secara efektif, diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih teratur, bersih, dan aman di kantor pos tersebut, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, serta kualitas kerja karyawan. Penelitian ini juga akan melibatkan identifikasi secara

mendalam terhadap faktor-faktor penghambat dan pendukung yang dapat berpengaruh signifikan terhadap implementasi kaizen 5R di Kantor Pos Kediri. Dengan memahami faktor-faktor ini, diharapkan dapat disambungkan dengan upaya konkret untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan cara yang terencana dan efektif, serta mengoptimalkan manfaat dari penerapan prinsip-prinsip Kaizen 5R dalam konteks lingkungan kerja yang spesifik.

Berdasarkan penjelasan uraian latar belakang yang telah disajikan di atas, peneliti memilih topik ini sebagai subjek skripsi dengan judul: **“Peran Kaizen 5R Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT POS INDONESIA (Persero) Kantor Pos Kediri.”**

B. Fokus Penelitian

Penelitian ini berfokus pada latar belakang atau analisis peran kaizen 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin) dalam meningkatkan kinerja karyawan di Kantor Pos Kediri.

C. Rumusan Masalah

Dengan mempertimbangkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah dijelaskan, rumusan masalah ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi kaizen 5R di Kantor Pos Kediri?
2. Bagaimana pandangan dan pengalaman karyawan terhadap perubahan yang terjadi setelah diterapkannya kaizen 5R di Kantor Pos Kediri?

3. Apa saja faktor pendukung dan penghambat dalam implementasi kaizen 5R di Kantor Pos Kediri?

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan yang mendalam tentang peran kaizen 5R dalam meningkatkan kinerja karyawan di Kantor Pos Kediri. Dengan mempertimbangkan rumusan masalah yang telah disebutkan, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis implementasi kaizen 5R di Kantor Pos Kediri.
2. Untuk menggali pandangan dan pengalaman karyawan terkait perubahan yang terjadi setelah diterapkannya kaizen 5R di Kantor Pos Kediri.
3. Untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi positif (mendukung) dan negatif (menghambat) dalam implementasi kaizen 5R di Kantor Pos Kediri.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kontribusi sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Peneliti

Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi peneliti lain dalam memperdalam ilmu pengetahuan dan konsep

teoritis dalam bidang manajemen sumber daya manusia, serta meningkatkan pemahaman tentang objek yang diteliti dan pengalaman dalam menyelesaikan masalah yang timbul di tempat kerja.

b. Bagi Perusahaan

Semoga hasil penelitian ini memberikan manfaat yang besar dalam bagaimana penerapan kaizen 5R dapat meningkatkan kinerja karyawan dan efisiensi operasional di Kantor Pos Kediri.

c. Bagi Akademis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat mengembangkan pengetahuan dan memberikan referensi yang berharga untuk penelitian lanjutan. Untuk melanjutkan studi atau menerapkan kaizen 5R dalam konteks lain, baik di dalam maupun di luar lingkungan perusahaan.

2. Manfaat Teoris

a. Bagi Pembaca

Semoga hasil penelitian ini dapat tercapai memberikan wawasan yang lebih luas tentang bagaimana penerapan kaizen 5R dapat meningkatkan kinerja karyawan dan efisiensi operasional, khususnya dalam konteks manajemen sumber daya manusia.

b. Bagi Universitas

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan tambahan informasi yang berharga dalam teori manajemen sumber daya manusia bagi Universitas PGRI Kediri. Informasi yang diperoleh

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai penerapan 5R, kaizen dalam perbaikan kinerja karyawan dan efisiensi operasional. Hal ini diharapkan dapat mendukung pengembangan kurikulum, penelitian lanjutan, dan praktik pengajaran yang lebih relevan dan efektif di universitas tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Amurat, A. (2023). Implementasi Budaya Kaizen Dalam Meningkatkan Kinerja Pelayanan Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo.
- Pratiwi KD, Hidayati RA. Implementasi Budaya 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin) di Klinik Mata KMU Lamongan. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce* 2022;1:273–85.
- Herman Pelani, A., Suherman, E., Patricia Anggela, F., Studi Manajemen, P., Ekonomi dan Bisnis, F., & Buana Perjuangan Karawang, U. (2023). Application Of Kaizen And 5R Culture To Improve Employee Performance PT NT Piston Ring Indonesia Penerapan Budaya Kaizen Dan 5R Terhadap Perbaikan Kinerja Karyawan PT NT Piston Ring Indonesia. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(5), 5803–5810.
- Sriasih M. Sosialisasi Pemahaman Budaya 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Dan Rajin) di Pt Narmada. *Jurnal Pengabdian Magister Pendidikan IPA* 2021;4:519–23.
- Moleong, L. J. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Noor, N. (2021). Penerapan 5R Pegawai di Ruang Penyimpanan. *Higeia Journal Of Public Health*, 5(4), 515–524.
- Nusannas, I. S. (2018). Implementasi Konsep Budaya 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat Dan Rajin) Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Perusahaan Dari Sisi Non Keuangan. *Eqien: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 93–106. <https://doi.org/10.34308/eqien.v3i2.31>
- Putra, B. H., & Haryadi, B. (2014). Analisis Prinsip Kerja 5S (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Setsuke) Pada CV. Kokoh Bersatu Plastik, Surabaya. *Agora*, 2(2), 723–730. <http://petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/1989>
- Rantung, R. H. A., Odi, P. R., & Suoth, L. (2018). Analisis Penerapan Budaya 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin) Pada Pembangunan Gedung Fakultas Hukum Universitas Sam Ratulangi Oleh PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 7(5), 1–7.
- Sari, O. D. (2023). Analisis Implementasi Budaya 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin) pada PT. Sukses Mitra Sejahtera Kediri. 1–14. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK558907/>

- Sari, I. K. (2019). Pengaruh budaya kerja 5R terhadap kinerja pegawai dimediasi motivasi kerja. *Management and Business Review*, 3(2), 95–103. <https://doi.org/10.21067/mbr.v3i2.4671>
- Sugiri. (2019). Implementasi Program Budaya Industri 5 R (Ringkas , Rapi , Resik , Rawat , Rajin) Industrial Culture Implementation Program 5 R (Summary , Neat , Resike , Maintenance , Rajin). September, 348–354.
- Sumantri BA, Adawiyah WR, Banani A. Analysis Of Dynamic Capability Of Managers During The Covid-19 Pandemic Cooperative Village Units In The Mataraman Region, East Java. *J Nusant Apl Manaj Bisnis*. 2023;8(1):191–200.
- Sumantri BA, Suliyanto S, Darmawati D. Village Unit Cooperatives on Dynamic Capability and Creative Capability Adaptation to Innovation Performance: The Role of Competitive Advantage. *Qubahan Acad J*. 2023;3(4):245–61.
- Sumantri BA, Suliyanto S, Darmawati D. Village Unit Cooperatives on Dynamic Capability and Creative Capability Adaptation to Innovation Performance: The Role of Competitive Advantage. *Qubahan Acad J*. 2023;3(4):245–61.
- Wulandari, L., Sumantri, B. A., & Kurniawan, R. (2021). Analisis Kinerja Karyawan Berkaitan Pelatihan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Di “Jago Bahasa” Pare. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 6(1), 396–401.
- Andre Juliawan, R., Sumantri, B. A., & Kurniawan, R. (2021). Pengukuran Kinerja Karyawan Pada PT Indoprime Gemilang Nganjuk Ditinjau Dari Kompetansi Motivasi, Dan Gaya Kepemimpinan. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 6(1), 410–415.
- Dian, P. R., & Dika, W. 2019. Penerapan 5S (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke) Sebagai Upaya Pengurangan Waste Pada Pt X. *Jurnal Sistem Teknik Industri*, 2(1).
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif* (Cetakan ke). Alfabeta.