

PENGARUH BUDAYA KERJA 5R (RINGKAS, RAPI, RESIK, RAWAT, DAN RAJIN) TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DESA PULOPANCIKAN KABUPATEN GRESIK

The Influence of the 5R Work Culture (Neat, Tidy, Clean, Maintain, and Diligent) on Employee Performance in Pulopancikan Village Gresik Regency

Imam Sucahyo¹
Setyo Budi^{1*}

¹Universitas Panca Marga,
Probolinggo

*corresponding author:
setyo0047@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja lima R terhadap kinerja pegawai di desa Pulopancikan, Kabupaten Gresik. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuisioner yang disebarakan kepada pegawai di desa tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan budaya kerja lima R secara konsisten berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai, dengan indikator seperti kedisiplinan, efektivitas, dan efisiensi kerja yang lebih baik. Temuan ini menegaskan bahwa budaya kerja lima R dapat menjadi strategi efektif dalam membangun lingkungan kerja yang produktif dan berkualitas di tingkat desa. Selain itu, internalisasi nilai-nilai budaya kerja lima R secara berkelanjutan sangat penting agar prinsip-prinsip tersebut menjadi bagian dari kebiasaan pegawai, sehingga mampu meningkatkan kinerja secara optimal. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa penerapan budaya kerja lima R sangat berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai desa dan merupakan langkah strategis dalam pengembangan budaya kerja organisasi di tingkat desa.

Kata Kunci:

Budaya Kerja
5R
Kinerja
Pegawai

Keywords:

Work Culture
5R
Performance
Employees

Abstract

This study aims to determine the effect of the five R work culture on employee performance in Pulopancikan Village, Gresik Regency. A quantitative approach was used, with data collected through questionnaires distributed to employees in the village. The results of the study indicate that the consistent implementation of the Five R Work Culture has a positive impact on improving employee performance, as evidenced by indicators such as discipline, effectiveness, and efficiency in work. These findings confirm that the Five R Work Culture can serve as an effective strategy in creating a productive and high-quality work environment at the village level. Additionally, the continuous internalization of the values of the five R work culture is crucial so that these principles become part of employees' habits, thereby enabling optimal performance improvement. The conclusion of this study is that the implementation of the five R work culture significantly contributes positively to improving village employee performance and is a strategic step in developing organizational work culture at the village level.



© year The Authors. Published by Penerbit Forind. This is Open Access article under the CC-BY-SA License (<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>). Link: <http://assyifa.forindpress.com/index.php/assyifa/index>

Submit: 08-08-2025

Accepted: 10-11-2025

Published: 15-11-2025

PENDAHULUAN

Perubahan paradigma administrasi publik menuntut reformasi manajemen kinerja, termasuk pada level pemerintahan desa. Pegawai desa dituntut untuk menunjukkan kinerja optimal yang mencerminkan etos kerja, tanggung jawab, dan profesionalisme. Dalam konteks ini, budaya kerja menjadi fondasi penting yang menopang perilaku organisasi, memengaruhi cara individu dan kolektif merespons tugas dan tantangan (Tika, 2014). Pemerintah melalui Permen PAN-RB

Nomor 39 Tahun 2012 telah menegaskan pentingnya pengembangan budaya kerja sebagai strategi nasional reformasi birokrasi. Salah satu bentuk konkret yang mulai diimplementasikan adalah budaya kerja 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, dan Rajin) (Adila, 2020).

Budaya kerja 5R merupakan adaptasi dari filosofi Kaizen dalam manajemen mutu Jepang (Imai, 1998), yang menekankan efisiensi proses, lingkungan kerja bersih dan tertata, serta kebiasaan kerja yang disiplin dan

konsisten (Osada, 2020). Sejumlah penelitian sebelumnya menunjukkan korelasi positif 5R terhadap peningkatan produktivitas dan efektivitas kinerja di instansi pusat maupun swasta (Anthony, 2020; Budiharjo, 2018; Liliana & Suyadi, 2018; Sari, 2019), namun kajian dalam konteks pemerintahan desa masih terbatas. Hal ini menjadi celah penelitian yang relevan mengingat peran strategis desa sebagai ujung tombak pelayanan publik.

Penelitian ini penting secara praktis dan teoretis, tidak hanya untuk mengisi kekosongan literatur mengenai implementasi budaya kerja 5R pada level mikro-birokrasi, tetapi juga sebagai upaya mengukur efektivitas budaya kerja tersebut dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai desa. Dengan menjadikan Kantor Desa Puloancikan Kabupaten Gresik sebagai lokasi penelitian, studi ini bertujuan menganalisis komprehensif sejauh mana penerapan nilai-nilai budaya kerja 5R berpengaruh terhadap kualitas, kuantitas, efektivitas, dan tanggung jawab kinerja pegawai, serta bagaimana nilai-nilai tersebut dapat dikembangkan menjadi bagian integral dari tata kelola pemerintahan desa yang produktif, adaptif, dan berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif yang bersifat eksplanatori, bertujuan menjelaskan hubungan kausal antara variabel budaya kerja 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, dan Rajin) dengan kinerja pegawai (Sugiyono, 2019). Subjek penelitian adalah seluruh pegawai Kantor Desa Puloancikan, Kecamatan Gresik, Kabupaten Gresik. Berdasarkan data, populasi berjumlah 35 orang, sehingga peneliti menggunakan teknik total sampling, di mana seluruh anggota populasi dijadikan responden (Arikunto, 2010).

Untuk memperoleh data primer, alat yang digunakan adalah kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator pada masing-masing variabel, dengan skala Likert sebagai dasar pengukuran. Instrumen kuesioner

ini diuji validitas dan reliabilitasnya guna memastikan keandalan alat ukur. Variabel independen adalah budaya kerja 5R yang diukur melalui lima indikator utama yaitu ringkas, rapi, resik, rawat, dan rajin. Sementara itu, variabel dependen adalah kinerja pegawai yang diukur dari lima aspek, yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja sama (Mangkunegara, 2013).

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden, serta dokumentasi untuk memperoleh data sekunder seperti struktur organisasi dan jumlah pegawai desa. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan teknik regresi linear sederhana dengan bantuan program SPSS versi 25.0 (Ghozali, 2018; Sugiyono, 2019). Sebelum pengujian regresi, peneliti melakukan uji asumsi klasik, yakni uji normalitas dan heteroskedastisitas, untuk memastikan kelayakan data. Selanjutnya, dilakukan uji-t untuk melihat signifikansi pengaruh serta koefisien determinasi (R^2) guna mengetahui besaran kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Seluruh proses pengumpulan data dilaksanakan dengan memperhatikan prinsip-prinsip etika penelitian.

HASIL

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya kerja 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, dan Rajin) terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Puloancikan, Kabupaten Gresik. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan regresi linear sederhana melalui bantuan perangkat lunak SPSS versi 25.0, diperoleh bahwa budaya kerja 5R memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,420, yang berarti bahwa 42% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh penerapan budaya kerja 5R, sementara sisanya (58%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji signifikansi menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar

4,649 lebih besar dari t tabel sebesar 2,03452, serta nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 yang berada jauh di bawah ambang batas signifikansi ($\alpha = 0,05$), yang berarti bahwa pengaruh budaya kerja 5R terhadap kinerja pegawai adalah signifikan secara statistik.

Secara deskriptif, data hasil kuesioner yang dianalisis menunjukkan bahwa dari lima indikator budaya kerja 5R, indikator “Rajin” memperoleh skor tertinggi dengan rata-rata nilai responden dalam kategori “Sangat Baik”, yang menunjukkan bahwa mayoritas pegawai telah memiliki kebiasaan kerja yang konsisten, disiplin, dan aktif dalam menyelesaikan tugas. Indikator berikutnya adalah “Rapi”, “Resik”, dan “Rawat” yang menunjukkan nilai rata-rata dalam kategori “Baik”, menandakan bahwa pegawai cukup memperhatikan keteraturan, kebersihan lingkungan kerja, serta perawatan terhadap fasilitas kerja. Namun demikian, indikator “Ringkas” mendapatkan nilai rata-rata paling rendah dibandingkan indikator lainnya, yang menandakan bahwa masih terdapat kesenjangan dalam kemampuan pegawai untuk menyusun dan menyederhanakan prosedur kerja secara efisien. Sementara itu, untuk variabel kinerja pegawai, indikator “Kuantitas Kerja” menempati skor tertinggi, diikuti oleh “Kualitas Kerja”, “Kemampuan Kerja Sama”, dan “Ketepatan Waktu”, sedangkan indikator “Kehadiran” menunjukkan nilai yang lebih rendah dibandingkan aspek lainnya, menandakan masih perlunya peningkatan dalam aspek kedisiplinan waktu pegawai. Data ini memperjelas bahwa secara umum, budaya kerja 5R telah diterapkan dengan cukup baik oleh pegawai, namun belum sepenuhnya merata dalam semua aspek, serta masih memerlukan pembenahan pada dimensi-dimensi tertentu agar dapat memberikan kontribusi optimal terhadap peningkatan kinerja.

PEMBAHASAN

Temuan penelitian ini mengonfirmasi bahwa budaya kerja 5R memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kantor Desa

Pulopancikan, Kabupaten Gresik. Hal ini menunjukkan bahwa ketika nilai-nilai yang terkandung dalam budaya kerja 5R berhasil diterapkan secara konsisten dan menyeluruh, maka perilaku kerja pegawai cenderung menjadi lebih produktif, disiplin, dan terarah. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia sektor publik, hasil ini sejalan dengan pandangan Robbins & Judge (2015), yang menekankan bahwa budaya organisasi bukan sekadar simbol atau kebiasaan kerja, melainkan sebuah sistem nilai kolektif yang membentuk persepsi, sikap, dan perilaku kerja individu di dalam organisasi. Budaya kerja 5R, sebagai bentuk konkret dari reformasi tata kelola internal yang mengacu pada prinsip lean management dan efisiensi berkelanjutan, terbukti mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk peningkatan kinerja pegawai, terutama dalam hal produktivitas dan disiplin kerja.

Dominannya indikator "Rajin" dalam budaya kerja mencerminkan bahwa pegawai telah terbiasa menunjukkan dedikasi dan ketekunan dalam menjalankan tugas sehari-hari. Hal ini menunjukkan adanya motivasi internal yang cukup baik, meskipun indikator “Ringkas” yang mendapatkan nilai paling rendah menunjukkan bahwa efisiensi kerja masih menjadi kendala, mungkin disebabkan oleh belum optimalnya sistem prosedur kerja atau keterbatasan pelatihan dalam menyederhanakan alur dan tugas administrasi. Dengan kata lain, kebiasaan untuk bekerja cepat, tepat, dan tanpa pemborosan belum sepenuhnya tertanam dalam pola kerja pegawai. Hal ini menunjukkan pentingnya pembinaan lanjutan dalam bentuk pelatihan teknis dan supervisi yang intensif untuk membentuk pola pikir efisien dalam kerja birokrasi desa.

Sementara itu, dari sisi kinerja pegawai, aspek kuantitas kerja yang paling menonjol menunjukkan bahwa pegawai mampu menyelesaikan volume pekerjaan sesuai target, namun aspek kehadiran yang paling rendah menunjukkan adanya persoalan dalam disiplin waktu. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun semangat kerja

telah tumbuh, namun kepatuhan terhadap jadwal kerja formal masih memerlukan penguatan. Kondisi ini bisa dipengaruhi oleh lemahnya pengawasan internal, ketiadaan reward and punishment system, atau toleransi sosial terhadap ketidakhadiran yang tinggi dalam budaya kerja lokal.

Secara umum, meskipun pengaruh budaya kerja 5R terhadap kinerja pegawai cukup kuat, hasil ini tetap menunjukkan bahwa transformasi budaya kerja belum sepenuhnya komprehensif dan merata di seluruh aspek dan individu organisasi. Penelitian ini terbatas pada satu lokasi dengan pendekatan kuantitatif, sehingga kurang mampu menjelaskan faktor-faktor kualitatif yang mungkin memengaruhi kedalaman internalisasi budaya kerja, seperti resistensi budaya, kepemimpinan, komunikasi organisasi, atau motivasi kerja.

Oleh karena itu, untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan pendekatan mixed methods agar dapat menggali lebih dalam proses internalisasi nilai-nilai budaya kerja secara kontekstual, serta memperluas cakupan wilayah penelitian untuk membandingkan efektivitas penerapan budaya kerja 5R pada lingkungan desa lain. Selain itu, disarankan untuk memasukkan variabel tambahan seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, atau iklim organisasi sebagai variabel mediasi atau moderasi, guna memperkaya pemahaman hubungan antarvariabel dalam model peningkatan kinerja pegawai sektor publik di tingkat pemerintahan desa.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya kerja 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, dan Rajin) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Pulo Pancikan, Kabupaten Gresik, dengan kontribusi pengaruh sebesar 42%, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi penerapan budaya kerja tersebut, maka semakin baik pula kinerja pegawai yang ditunjukkan. Indikator "Rajin" menjadi aspek paling dominan dalam budaya kerja yang diterapkan,

sementara indikator "Ringkas" masih menjadi kelemahan yang memerlukan pembenahan, khususnya dalam hal efisiensi dan penyederhanaan proses kerja. Di sisi lain, indikator kinerja pegawai menunjukkan bahwa kuantitas kerja merupakan aspek yang paling menonjol, namun kehadiran masih menjadi titik lemah dalam kedisiplinan waktu. Temuan ini mempertegas pentingnya internalisasi budaya kerja secara menyeluruh, serta perlunya penguatan dalam bentuk pembinaan, supervisi, dan sistem evaluasi yang terarah guna menciptakan kinerja pegawai desa yang produktif, disiplin, dan berkelanjutan.

REFERENSI

- Adila, R. (2020). *Implementasi Budaya Kerja 5R (Ringkas Rapi Resik Rawat Rajin) dalam Persiapan Persidangan di Pengadilan Agama Purwodadi*. Pengadilan Agama Purwodadi Kelas 1A.
- Anthony, M. B. (2020). Pengaruh Budaya 5R dan Kinerja Karyawan terhadap Lingkungan Kerja di Sinter Plant PT.XYZ. *Jurnal Media Teknik Dan Sistem Industri*, 4(2), 71–78. <https://doi.org/https://doi.org/10.35194/jmtsi.v4i2.1031>
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Budiharjo. (2018). PENERAPAN BUDAYA KERJA 5K DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN SEKRETARIAT DIREKTORAT JENDRAL ILMATE KEMENTERIAN PERINDUSTRIAN. *Public Administration Journal*, 2(2), 162–180. https://journal1.moestopo.ac.id/index.php/paj/article/view/769?utm_source=chatgpt.com
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 — edisi ke-9*. adan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Imai, M. (1998). *Gemba Kaizen: Pendekatan akal sehat, berbiaya rendah pada manajemen*. Pustaka Binaman Pressindo.
- Liliana, C., & Suyadi. (2018). Implementasi Budaya 5R di Lembaga Pemerintah KJakarta. *Jurnal Utilitas*, 4(1).
<https://journal.uhamka.ac.id/index.php/utilitas/article/view/4687>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Osada, T. (2020). *Sikap Kerja 5S*. PPM.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior (16th edition)*. Salemba Empat.
- Sari, I. K. (2019). Pengaruh budaya kerja 5R terhadap kinerja pegawai dimediasi motivasi kerja. 3(2), 95–103.
- Sugiyono. (2019). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF DAN R&D*. Alfabeta.
- Tika, M. P. (2014). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Bumi Aksara.