

Pengaruh Budaya 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin) Dan K3 (Keselamatan Dan Kesehatan Kerja) Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Pada CV Anugrah Syukur Berkah Di Kabupaten Tangerang Banten

¹Nadia Putri Handayani, ²Abdul Rahman Safiih
Manajemen, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

E-mail: ¹nadiaputrihndy21@gmail.com, ²dosen02457@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin) dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) terhadap Komitmen Kerja Karyawan pada CV Anugrah Syukur Berkah di Kabupaten Tangerang Banten. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi penelitian ini 60 responden. Selanjutnya data diolah menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, uji regresi linear sederhana, uji regresi linear berganda, uji koefisien korelasi (r), uji koefisien determinasi (KD), uji hipotesis (uji t dan uji f). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya 5R berpengaruh positif terhadap komitmen kerja karyawan dengan hasil persamaan regresi $Y = 20,376 + 0,596 (X1)$. K3 berpengaruh positif terhadap komitmen kerja karyawan dengan hasil persamaan regresi $Y = 13,747 + 0,689 (X2)$. Budaya 5R dan K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja karyawan dengan hasil $Y = -1,277 + 0,565 (X1) + 0,660 (X2) + e$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya 5R dan K3 berpengaruh positif terhadap komitmen kerja karyawan. Artinya, semakin baik penerapan budaya 5R dan K3 di perusahaan, maka semakin tinggi pula komitmen kerja karyawan terhadap perusahaan. Hasil dari hipotesis nilai f hitung sebesar $88,722 > 3,16$ F tabel, signifikansi yang diperoleh $0,000 < 0,005$. Dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian terdapat hasil positif dan signifikan secara bersama-sama antara Budaya 5R dan K3 terhadap Komitmen Kerja Karyawan pada CV Anugrah Syukur Berkah di kabupaten Tangerang.

Kata kunci : Budaya 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin), K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja), Komitmen Kerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of the 5R culture (Sort, Set in Order, Shine, Standardize, Sustain) and OHS (Occupational Health and Safety) on employee work commitment at CV Anugrah Syukur Berkah in Tangerang Regency, Banten. This study employs a quantitative method with a population of 60 respondents. Data analysis involved validity and reliability tests, classical assumption tests (normality, multicollinearity, heteroscedasticity, and autocorrelation), simple and multiple linear regression tests, correlation coefficient (r) and coefficient of determination (KD) tests, and hypothesis testing (t-test and F-test). The results indicate that the 5R culture has a positive effect on employee work commitment, with the regression equation $Y = 20.376 + 0.596 (X1)$. OHS also has a positive effect on employee work commitment, with the regression equation $Y = 13.747 + 0.689 (X2)$. Combined, the 5R culture and OHS have a positive and significant effect on employee work commitment, represented by the equation $Y = -1.277 + 0.565 (X1) + 0.660 (X2) + e$. The findings demonstrate that the 5R culture and OHS positively influence employee work commitment; essentially, the better the implementation of the 5R culture and OHS within the company, the higher the employees' work commitment to the company. Hypothesis testing yielded an F-calculated value of 88.722, which exceeds the F-table value of 3.16, with a significance level of 0.000 (less than 0.05). Consequently, the null hypothesis (H_0) is rejected, and the alternative hypothesis (H_a) is accepted.

Thus, there is a positive and significant simultaneous effect of the 5R culture and OHS on employee work commitment at CV Anugrah Syukur Berkah in Tangerang Regency..

Keyword : *5R Culture (Tidy, Neat, Clean, Maintain, Diligent), K3 (Occupational Safety and Health), Employee Work Commitment*

1. PENDAHULUAN

Dalam tiga tahun terakhir, industri F&B (*Food and Beverage*) di Indonesia mengalami perkembangan yang cukup pesat dan tetap menjadi salah satu sektor yang berperan penting dalam perekonomian nasional. Peningkatan tersebut dipengaruhi oleh tingginya tingkat permintaan masyarakat terhadap produk makanan dan minuman, perubahan preferensi konsumen, serta pemanfaatan teknologi digital dalam kegiatan operasional dan pemasaran. Pemanfaatan platform pemasaran dan pemesanan berbasis online turut mendorong perluasan pasar dan peningkatan daya saing perusahaan. Selain itu, perusahaan F&B terus melakukan pengembangan produk dan peningkatan kualitas layanan guna memenuhi kebutuhan konsumen yang semakin beragam. Kondisi ini menunjukkan bahwa industri F&B memiliki prospek yang baik dan berpotensi untuk terus berkembang seiring dengan dinamika pasar dan kemajuan teknologi (risconsulting.id, 2025).

CV Anugrah Berkah adalah perusahaan yang bergerak di bidang F&B (*Food and Beverage*), khususnya produksi bahan baku tepung fried chicken dengan brand D'Fresto. Berdiri sejak tahun 2017 dan berlokasi di Kabupaten Tangerang, Banten. Perusahaan ini berfokus pada pengembangan usaha berbasis kemitraan dengan menyediakan produk berkualitas tinggi serta dukungan usaha bagi mitra.

Komitmen kerja karyawan di CV Anugrah Syukur Berkah menunjukkan adanya variasi pada beberapa aspek seperti pelaksanaan morning briefing telah diterapkan sebagai salah satu upaya

perusahaan dalam mendukung komunikasi kerja. Namun, tingkat keterlibatan serta respons setiap karyawan dalam menjalankan arahan masih menunjukkan perbedaan seperti kebiasaan kerja yang telah terbentuk, perbedaan karakteristik individu yang berasal dari latar belakang daerah yang beragam.

Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen kerja karyawan yaitu budaya 5R (*Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin*). Budaya 5R di CV Anugrah Syukur Berkah sudah diterapkan dalam aktivitas kerja sehari-hari. Beberapa aspek seperti ringkas, telah menunjukkan penerapan yang cukup baik. Sementara itu, aspek rapi, resik, rawat, dan rajin masih terus ditingkatkan agar dapat diterapkan secara konsisten di seluruh lingkungan kerja.

Selain budaya 5R ada faktor yang mempengaruhi komitmen kerja karyawan yaitu K3 (*Keselamatan dan Kesehatan Kerja*). Penerapan K3 telah diterapkan sebagai bagian upaya perusahaan dalam menjaga keselamatan dan kesehatan kerja. Namun demikian implementasinya masih terus dipotimalkan agar dapat berjalan secara lebih konsisten.

2. LANDASAN TEORI

Komitmen Kerja Karyawan

Menurut (Kurniawan dkk., 2026) mendefinisikan komitmen kerja merupakan yang berkaitan dengan sejauh mana karyawan menunjukkan loyalitas, tanggung jawab, dan keterlibatan terhadap organisasi. Sedangkan menurut (Manday, 2024) komitmen kerja merupakan rasa kepercayaan akan nilai-nilai organisasi, serta kesetiaan terhadap organisasi untuk berkarya dan memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan di organisasi.

Berdasarkan definisi beberapa para ahli dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja merupakan sikap dan keterikatan karyawan terhadap organisasi yang tercermin melalui loyalitas, kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi, rasa tanggung jawab, serta keterlibatan aktif dalam pekerjaan.

Budaya 5R

Menurut (Aliffiansya dkk., 2024) Budaya 5R ialah cara penataan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi perilaku pekerja terhadap kebersihan tempat kerja. Sedangkan menurut (Anthony, 2020) budaya kerja adalah model kebiasaan dalam komunitas yang diwujudkan sebagai bentuk kinerja.

Berdasarkan definisi dari beberapa para ahli, maka penulis menyimpulkan bahwa budaya kerja 5R merupakan suatu metode atau kebiasaan kerja yang diterapkan secara berkelanjutan untuk menata, mengelola, dan menjaga kebersihan lingkungan kerja. Penerapan budaya 5R bertujuan menciptakan tempat kerja yang lebih tertata, nyaman, dan efisien, serta membentuk perilaku dan kebiasaan positif karyawan yang tercermin dalam peningkatan kinerja kerja.

K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)

Menurut (Kusmawan dkk., 2021:2) K3 adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Sedangkan menurut (Oktavianti dkk., 2023) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan salah satu aspek penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan produktif.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, maka K3 adalah serangkaian upaya untuk menjamin dan melindungi keselamatan serta kesehatan tenaga kerja melalui pencegahan kecelakaan kerja.

3. METODOLOGI

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausal asosiatif.. Pendekatan ini memungkinkan peneliti menyusun suatu teori yang dapat digunakan untuk menjelaskan, memprediksi, dan mengendalikan fenomena yang menjadi objek penelitian. Penelitian ini dilaksanakan di CV Anugrah Syukur Berkah yang beralamat di Perumahan Daru Indah Blok N-33 RT. 014/RW 002, Desa Daru, Kec. Jambe, Kabupaten Tangerang Banten. Waktu penelitian dilaksanakan selama 4 (empat) bulan yang dimulai dari bulan Agustus 2025 sampai November 2025. Dalam penelitian ini populasinya berjumlah 60 karyawan CV Anugrah Syukur Berkah. Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan adalah teknik sampling jenuh, sampling jenuh. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 60 karyawan CV Anugrah Syukur Berkah di Kabupaten Tangerang.

Penelitian ini dilakukan dengan beberapa metode yaitu observasi, penyebaran kuesioner, dokumentasi, studi kepustakaan, dan internet online. Kemudian data yang terkumpul diolah menggunakan analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis secara simultan (Uji F).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah metode statistik yang digunakan untuk menyusun persamaan regresi guna memperkirakan variabel dependen berdasarkan beberapa variabel independen. Teknik ini juga memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi tingkat kesalahan serta menganalisis hubungan antara satu variabel terikat dengan beberapa variabel bebas secara simultan.

Tabel 4.7
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Secara Simultan Antara Budaya 5R
(XI) dan K3 (X2) Terhadap Komitmen
Kerja Karyawan

Model	Coefficients ^a		Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
1 (Constant)	-1,277			-,438	,663
Budaya 5R	,565	,065	,566	8,652	,000
K3	,660	,068	,633	9,684	,000

a. Dependent Variable: Komitmen kerja karyawan

Sumber : SPSS Versi 27

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji regresi linear berganda pada tabel tersebut, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = -1,277 + 0,565 \text{ XI} + 0,660 \text{ X2} + e$ persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstan sebesar -1,277 menunjukkan bahwa apabila variabel budaya 5R (XI) dan K3 (X2) tidak mengalami perubahan atau dianggap konstan, maka nilai komitmen kerja karyawan (Y) sebesar -1,277.
- Koefisien regresi budaya 5R (XI) sebesar 0,565 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan budaya 5R akan diikuti peningkatan komitmen kerja karyawan sebesar 0,565 dengan asumsi variabel K3 tetap.
- Koefisien regresi K3 (X2) sebesar 0,660 mengartikan bahwa setiap peningkatan K3 akan meningkatkan komitmen kerja karyawan sebesar 0,660, dengan asumsi variabel budaya 5R berada dalam kondisi konstan.

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.21

Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara
Simultan Budaya 5R (XI) dan K3 (X2)
Terhadap Komitmen Kerja Karyawan

Model	Model Summary		Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	R	R Square		
1	,870 ^a	,757	,748	2,02630

a. Predictors: (Constant), K3, budaya 5R

Sumber : SPSS Versi 27

Berdasarkan tabel 4.21 hasil pengujian koefisien secara simultan pada tabel tersebut, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,870 atau 87%. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara budaya 5R (XI) dan K3 (X2) terhadap komitmen kerja karyawan (Y) berada pada tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien tersebut termasuk dalam interval 0,800-1,000 sehingga dapat diartikan bahwa budaya 5R dan K3 memiliki hubungan positif yang sangat kuat.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.24

Hasil Uji Determinasi Secara Simultan
Budaya 5R (XI) dan K3 (X2)
Terhadap Komitmen Kerja Karyawan

Model	Model Summary			Std. Error of the Estimate
	R	R Square	Adjusted R Square	
1	,870 ^a	,757	,748	2,02630

a. Predictors: (Constant), K3, budaya 5R

Sumber: SPSS Versi 27

Berdasarkan tabel 4.24 hasil uji determinasi secara simultan pada tabel tersebut, diperoleh nilai R square sebesar 0,757 atau 75,7%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya 5R dan K3 mampu menjelaskan variasi komitmen kerja karyawan sebesar 75,7%. Sedangkan sisanya sebesar 24,3% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini, seperti motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan faktor lainnya.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 4.27

Hasil Uji F (Simultan)

Model	ANOVA ^a				Sig.
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	
1 Regression	728,565	2	364,283	88,722	,000 ^b
Residual	234,035	57	4,106		
Total	962,600	59			

a. Dependent Variable: Komitmen kerja karyawan

b. Predictors: (Constant), K3, budaya 5R

Sumber : SPSS Versi 27

Berdasarkan tabel 4.27 hasil pengujian hipotesis secara simultan

terhadap variabel terikat dilakukan melalui uji F. Dari hasil perhitungan statistik diperoleh nilai F hitung sebesar 88,722 melalui >3.16 tabel dengan taraf signifikansi yang diperoleh sebesar $0.000 < 0,005$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, artinya budaya 5R dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) terhadap komitmen kerja karyawan.

5. KESIMPULAN

Terdapat pengaruh secara parsial antara budaya 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin) terhadap komitmen kerja karyawan pada CV Anugrah Syukur Berkah di Kabupaten Tangerang Banten. Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana diperoleh persamaan regresi $Y = 20,376 + 0,596 X$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 20,376 mengandung arti apabila variabel budaya 5R tidak mengalami perubahan, maka nilai komitmen kerja karyawan sebesar 20,376. Nilai koefisien regresi budaya 5R sebesar 0,596 menunjukkan hubungan yang positif, sehingga setiap peningkatan 1 satuan pada variabel budaya 5R akan meningkatkan komitmen kerja karyawan sebesar 0,596 dengan asumsi variabel lain dalam keadaan tetap atau konstan. Adapun hasil uji t menunjukkan bahwa budaya 5R berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 5,673 yang lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 2,00247 serta nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga secara parsial budaya 5R memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja karyawan.

Terdapat pengaruh secara parsial variabel K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) terhadap komitmen kerja karyawan pada CV Anugrah Syukur Berkah di Kabupaten Tangerang Banten. Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana diperoleh persamaan regresi $Y = 13,747 + 0,689 X$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 13,747 memiliki arti apabila variabel K3 tidak mengalami perubahan, maka nilai komitmen kerja karyawan sebesar 13,747. Nilai koefisien regresi K3 sebesar 0,689 menunjukkan hubungan yang positif. Artinya,

setiap kenaikan 1 satuan pada variabel K3 akan meningkatkan komitmen kerja karyawan sebesar 0,689 dengan asumsi variabel lain berada dalam kondisi tetap atau konstan. Berdasarkan hasil pengujian uji t, variabel K3 terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai t hitung sebesar 6,717 yang lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 2,00247 serta nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga secara parsial variabel K3 memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja karyawan.

Terdapat pengaruh secara simultan antara Budaya 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin) dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) terhadap Komitmen kerja Karyawan pada CV Anugrah Syukur Berkah di Kabupaten Tangerang Banten. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut : $Y = -1,277 + 0,565 X_1 + 0,660 X_2 + e$. Persamaan tersebut menunjukkan adanya hubungan antara budaya 5R, K3, dan komitmen kerja karyawan. Nilai konstanta sebesar -1,277 menunjukkan bahwa apabila variabel budaya 5R dan K3 dianggap tetap atau tidak mengalami perubahan, maka nilai komitmen karyawan sebesar -1,277. Nilai koefisien regresi budaya 5R sebesar 0,565 memiliki arah hubungan positif, yang berarti setiap peningkatan 1 satuan pada budaya 5R akan meningkatkan komitmen kerja karyawan sebesar 0,565 dengan asumsi variabel K3 berada dalam kondisi konstan. Sementara itu, nilai koefisien regresi K3 sebesar 0,660 juga menunjukkan hubungan yang positif. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada variabel K3 akan meningkatkan komitmen kerja karyawan sebesar 0,660 dengan asumsi variabel budaya 5R tetap atau konstan. Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat dilakukan melalui uji F. Berdasarkan hasil perhitungan statistik diperoleh nilai F hitung sebesar 88,722 yang lebih besar dibandingkan F tabel sebesar 3,16 dengan tingkat signifikansi yang diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian Budaya 5R (Ringkas, rapi, Resik, Rawat, Rajin) dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Kerja Karyawan.

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Universitas Pamulang, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis atas dukungan akademik selama pelaksanaan penelitian. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada pimpinan dan seluruh karyawan CV Anugrah Syukur Berkah yang telah memberikan izin, kesempatan, dan membantu proses pengumpulan data penelitian. Selain itu, penulis menyampaikan apresiasi dan ucapan terimakasih kepada dosen pembimbing atas arahan dan masukan yang diberikan sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Aliffiansya, C., Priyanto, E., Marzuki, S., & Arisanti, D. (2024). *PENGARUH BUDAYA 5R DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PELINDO REGIONAL 3 SURABAYA*. 01.
- 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. <https://doi.org/10.35194/jmtsi.v4i2.1031>
- Kurniawan, R., Putera, A., & Istianandar, F. R. (2026). *PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN KERJA GURU DI SMA NEGERI 12 BOMBANA*. *Jurnal HOMANIS: Halu Oleo Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 103–111. <https://doi.org/10.55598/homanis.v3i1.241>
- Kusmawan, D., Tejamaya, M., Novidiantoko, D., Ayu, G. D., & Muarifah, M. (t.t.). *Teori dan Aplikasi Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) di Berbagai Sektor pada Masa Pandemi COVID-19*.
- Manday, C. C. R. (2024). Kontribusi Kompensasi Karyawan terhadap Komitmen Karyawan di STIE IBMI Medan. *MASMAN Master Manajemen*, 2(2), 133–143. <https://doi.org/10.59603/masman.v2i2.511>
- Oktavianti, N., Nariah, N., & Astuti, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Cipta Abadi Bogor. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 3(2), 388. <https://doi.org/10.32493/jism.v3i2.31507>
- risconsulting.id. (2025, September 15). *Pertumbuhan Bisnis F&B di Indonesia: Tren, Tantangan, dan Peluang Masa Depan*. <https://risconsulting.id/pertumbuhan-bisnis-f&b-di-indonesia>