



Pendampingan Budaya Kerja 6s dalam Industri Sepatu untuk Meningkatkan Kerapian dan Keselamatan Kerja

6s Work Culture Mentoring in the Footwear Industry to Improve Work Efficiency and Safety

Luthfiah Nur Fatikha^{1*}, Ary Kusmanto²

¹⁻²Program studi manajemen bisnis syariah, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Syariah Putera Bangsa Tegal, Indonesia

*Penulis Korespondensi: nfluthfiah@gmail.com¹

Article History:

Naskah Masuk: 27 Desember 2025;

Revisi: 26 Januari 2026;

Diterima: 09 Februari 2026;

Terbit: 12 Februari 2026;

Keywords: 6S System; Employee Discipline; Occupational Safety; Shoe Industry; Work Culture

Abstract: The implementation of the 6S work culture (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke, and Safety) to improve neatness and work safety in the production environment of PT. Adonia Footwear Indonesia has challenges faced, namely a poorly organized work area, lack of attention to cleanliness, and minimal employee discipline in using personal protective equipment. This field experience practice aims to integrate the theory obtained during lectures with real practices in the industrial world, especially in the implementation of the 6S work culture. Using a qualitative descriptive method with a mentoring approach that includes initial observation, interviews, documentation and Literature Study. The results of the activity show that the implementation of 6S has a positive impact on the condition of the work environment. The production area becomes neater and cleaner, employee awareness of the importance of work discipline increases, and the risk of work accidents can be minimized. Therefore, mentoring for the 6S work culture has proven effective in supporting the creation of a productive, safe, and sustainable work environment in the shoe industry sector.

Abstrak

Penerapan budaya kerja 6S (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke, dan Safety) untuk meningkatkan kerapian dan keselamatan kerja di lingkungan produksi PT. Adonia Footwear Indonesia memiliki tantangan yang dihadapi yaitu area kerja yang kurang tertata, kurangnya perhatian terhadap kebersihan, serta minimnya kedisiplinan karyawan dalam menggunakan alat pelindung diri. Praktik pengalaman lapangan ini bertujuan untuk mengintegrasikan teori yang diperoleh selama perkuliahan dengan praktik nyata di dunia industri, khususnya dalam penerapan budaya kerja 6S. Menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan pendampingan yang meliputi observasi awal, wawancara, dokumentasi dan Studi Literatur. Hasil kegiatan menunjukkan bahwa penerapan 6S berdampak positif terhadap kondisi lingkungan kerja. Area produksi menjadi lebih rapi dan bersih, kesadaran karyawan terhadap pentingnya disiplin kerja meningkat, serta resiko kecelakaan kerja dapat diminimalkan. Oleh karena itu, pendampingan terhadap budaya kerja 6S terbukti efektif dalam mendukung terciptanya lingkungan kerja yang produktif, aman, dan berkelanjutan di sektor industri sepatu.

Kata Kunci: Budaya Kerja; Disiplin Karyawan; Industri Sepatu; Keselamatan Kerja; Sistem 6S

1. PENDAHULUAN

PT Adonia Footwear Indonesia adalah perusahaan yang bergerak di industri manufaktur sepatu dan berlokasi di Desa Lebaksiu Kidul, Kecamatan Lebaksiu, Kabupaten Tegal, Jawa Tengah, Indonesia. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2023 dan merupakan bagian dari HuaLi Industrial Group, sebuah grup global yang mengoperasikan pabrik sepatu di berbagai negara seperti Vietnam, Dominika, Myanmar, dan Indonesia serta pusat manajemen

dan desain di Zhongshan, Guangdong, Republik Rakyat Tiongkok (LinkedIn, 2023). Industri sepatu merupakan salah satu sektor manufaktur padat karya yang memiliki aktivitas kerja dengan tingkat risiko keselamatan cukup tinggi.

Kegiatan produksi merupakan aspek yang cukup penting dalam sebuah perusahaan, aktivitas produksi yang padat, penggunaan mesin, serta peralatan kerja yang beragam berpotensi menimbulkan masalah yang dapat menyebabkan kerugian baik fisik maupun non-fisik apabila tidak dikelola dengan baik. Oleh karena itu, diperlukan manajemen kualitas di perusahaan agar dapat mencapai standar kualitas yang diharapkan dengan meminimalkan cacat produk serta meningkatkan mutu dan kepuasan pelanggan. Menurut prinsip *quality management*, fokus utama manajemen kualitas adalah untuk memenuhi kebutuhan pelanggan dan berusaha melampaui harapan mereka guna mencapai kesuksesan organisasi secara berkelanjutan. Manajemen kualitas yang efektif memungkinkan organisasi menarik dan mempertahankan kepercayaan pelanggan serta menciptakan nilai lebih bagi konsumen (Wikipedia, 2025).

Philip Kotler (2022) menyatakan bahwa, masalah mutu atau kualitas produk berperan signifikan dalam mencapai tujuan, karena kualitas merupakan bagian dari penciptaan nilai bagi pelanggan, produk yang berkualitas tinggi lebih mampu memenuhi kebutuhan konsumen dan meningkatkan kepuasan pelanggan. yang pada akhirnya mendukung perusahaan dalam mencapai tujuan untuk menjalin hubungan jangka panjang dengan pelanggan.

Pada industri sepatu berskala besar seperti PT Adonia Footwear Indonesia, rumitnya proses pembuatan dan banyaknya tenaga kerja memerlukan manajemen area kerja yang efektif untuk menjaga alur produksi dan keselamatan. Kondisi area kerja yang kurang rapi, penataan peralatan yang tidak optimal, serta kebersihan lingkungan kerja yang belum terjaga secara konsisten berpotensi meningkatkan risiko kecelakaan kerja, menghambat alur produksi apabila tidak dikelola dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa keadaan lingkungan kerja serta sistem keselamatan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap potensi terjadinya kecelakaan di industri, sehingga situasi yang berbahaya dapat meningkatkan risiko insiden kerja.

Di samping itu, penerapan manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dapat membantu perusahaan dalam mengurangi terjadinya kecelakaan serta konsekuensi negatifnya terhadap kinerja karyawan (Yuvita Agista Berliana, 2021). Masalah yang terkait dengan kebersihan, pengaturan, dan pengorganisasian area kerja juga terbukti berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan karena lingkungan kerja yang tidak mendukung cenderung

menurunkan efisiensi dan hasil operasional (Hendra Hariyadi, 2014). Dengan demikian, aspek kerapian dan keselamatan kerja masih memerlukan perhatian dan pembenahan secara berkelanjutan untuk mencegah kerugian fisik dan non-fisik serta memastikan produktivitas kerja yang optimal.

Perkembangan industri sepatu yang pesat menuntut perusahaan untuk tidak hanya berfokus pada peningkatan kapasitas produksi, tetapi juga untuk menciptakan lingkungan kerja yang tertib, aman, dan berkelanjutan. Lingkungan kerja yang kurang tertata, tidak rapi, serta rendahnya kesadaran terhadap keselamatan kerja dapat berdampak negatif terhadap efektivitas operasional, kualitas produk, serta kesehatan dan keselamatan tenaga kerja, kondisi kerja yang tidak terorganisir dan berpotensi bahaya dapat meningkatkan risiko kecelakaan serta menurunkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan (Ekologi et al., 2025). Oleh karena itu, penerapan budaya kerja yang sistematis dan penerapan keselamatan serta kesehatan kerja (K3) menjadi kebutuhan penting dalam mendukung kinerja industri manufaktur sepatu agar proses produksi dapat berjalan efisien, aman, dan menghasilkan produk yang berkualitas serta meminimalkan risiko kecelakaan kerja (BINUS UNIVERSITY, n.d.).

Salah satu pendekatan yang efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang rapi, bersih, dan aman adalah penerapan budaya kerja 6S, yang meliputi Seiri (Ringkas), Seiton (Rapi), Seiso (Resik), Seiketsu (Rawat), Shitsuke (Rajin), dan Safety (Keselamatan). Budaya kerja 6S tidak hanya menekankan pada penataan fisik lingkungan kerja, tetapi juga membangun disiplin, kepedulian, serta tanggung jawab seluruh karyawan terhadap keselamatan dan kenyamanan kerja. Penerapan 6S secara konsisten dapat membantu mengurangi potensi bahaya kerja, meningkatkan efisiensi proses, serta menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif (Dr. Vera Herlina, S.E., 2025).

Namun demikian, penerapan budaya kerja 6S di lingkungan industri sering kali tidak berjalan dengan baik tanpa adanya bimbingan dan pengembangan yang berkelanjutan. Banyak perusahaan yang mengalami tantangan dalam mempertahankan komitmen dan keterlibatan karyawan karena praktik 6S sering kali dipandang sekadar kegiatan kebersihan atau penataan sementara, bukan sebagai bagian dari budaya kerja yang harus terintegrasi dalam aktivitas sehari-hari; tanpa dukungan pelatihan, pengawasan, dan evaluasi yang konsisten, penerapan 6S dapat kehilangan momentum dan tidak berkelanjutan seiring waktu. (6S harus dipahami sebagai metode kerja yang baru, yang memerlukan perubahan perilaku dan usaha yang berkelanjutan dari semua anggota organisasi agar benar-benar berhasil dan tahan lama) (Simbo.ai, 2019). Oleh karena itu, diperlukan kegiatan pendampingan yang terstruktur—meliputi pelatihan, komunikasi yang jelas tentang tujuan dan manfaat 6S, serta pengawasan

dan penguatan berkelanjutan—untuk meningkatkan pemahaman, keterlibatan, dan komitmen karyawan dalam menerapkan prinsip-prinsip 6S secara berkesinambungan (Arne Reis, 2025).

Berdasarkan kondisi tersebut, kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini difokuskan pada pendampingan penerapan budaya kerja 6S di industri sepatu PT Adonia Footwear Indonesia. Pendampingan ini bertujuan untuk meningkatkan kerapian dan keselamatan kerja melalui penataan area kerja, pembiasaan perilaku kerja yang disiplin, serta penguatan kesadaran akan pentingnya keselamatan kerja. Diharapkan melalui kegiatan ini dapat tercipta lingkungan kerja yang lebih tertib, aman, dan produktif, sekaligus mendukung keberlanjutan kinerja perusahaan.

2. METODE PENGABDIAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan pendampingan (assistance-based approach). Pendekatan ini dipilih untuk menggambarkan secara mendalam proses penerapan budaya kerja 6S (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke, dan Safety) serta perubahan kerapian dan keselamatan kerja yang terjadi pada karyawan bagian assembling di PT Adonia Footwear Indonesia. Penggunaan pendekatan kualitatif ditunjukkan untuk menggali makna, pemahaman, serta pengalaman subjektif karyawan terhadap penerapan budaya kerja 6S dalam aktivitas kerja sehari-hari (Darshini Ayton, 2023).

Kegiatan pengabdian dilaksanakan di lingkungan kerja PT Adonia Footwear Indonesia yang beralamat di Jalan Pesawahan, Desa Lebaksiu Kidul, Kecamatan Lebaksiu, Kabupaten Tegal, Jawa Tengah. Aktivitas pengabdian ini berlangsung selama waktu magang, yaitu dari bulan September 2025 hingga Januari 2026. Sasaran kegiatan pengabdian adalah karyawan bagian assembling (lasting) yang terlibat langsung dalam proses produksi sepatu dan memiliki risiko keselamatan kerja yang cukup tinggi.

Jenis data yang digunakan dalam kegiatan pengabdian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui keterlibatan langsung penulis dalam kegiatan pendampingan, pengamatan situasi area kerja, serta wawancara dengan operator lasting dan leader line terkait penerapan budaya kerja 6S. Data sekunder diperoleh dari dokumentasi kegiatan pengabdian berupa foto area kerja, catatan lapangan, standar operasional prosedur (SOP) perusahaan, serta referensi literatur yang berkaitan dengan budaya kerja 6S dan keselamatan kerja (K3) (Penerapan et al., 2024).

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu observasi, wawancara, dokumentasi, dan pendampingan langsung. Observasi dilakukan untuk

mengidentifikasi kondisi awal kerapian dan keselamatan kerja sebelum dan sesudah penerapan budaya kerja 6S. Wawancara dilakukan dengan metode semi-terstruktur untuk mendapatkan informasi terkait pemahaman, respon, serta tantangan yang dihadapi oleh karyawan dalam menerapkan budaya kerja 6S. Dokumentasi digunakan untuk mendukung data observasi melalui bukti visual dan catatan kegiatan selama proses pendampingan (Darshini Ayton, 2023).

Tahapan pelaksanaan pengabdian meliputi:

- a. identifikasi permasalahan kerapian dan keselamatan di area kerja.
- b. sosialisasi konsep budaya kerja 6S kepada karyawan.
- c. pendampingan penerapan budaya kerja 6S dengan melakukan penataan area kerja, kebersihan, dan penggunaan alat pelindung diri.
- d. evaluasi sederhana terhadap perubahan kondisi lingkungan kerja dan perilaku kerja karyawan.

Data yang diperoleh dianalisis secara deskriptif kualitatif melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan untuk menggambarkan dampak penerapan budaya kerja 6S terhadap peningkatan kerapian dan keselamatan kerja.



Gambar 1. Sebelum Menerapkan Budaya Kerja 6S.



Gambar 2. Sesudah Menerapkan Budaya Kerja 6S.



Gambar 3. Sosialisasi dan Pendampingan Budaya Kerja 6S.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Budaya Kerja 6S

Budaya kerja 6S merupakan metode penataan dan pembentukan perilaku kerja yang berasal dari Jepang dan dikembangkan dari konsep 5S. Konsep ini diperkenalkan oleh Hiroyuki Hirano dan dipopulerkan oleh Takashi Osada sebagai pendekatan peningkatan kualitas lingkungan kerja di industri.

Menurut Osada, (2011), budaya kerja 5S terdiri atas:

- a. Seiri (Ringkas), yaitu memilah barang yang diperlukan dan tidak diperlukan di area kerja.
- b. Seiton (Rapi), yaitu menata barang agar mudah dicari dan digunakan.
- c. Seiso (Resik), yaitu menjaga kebersihan area kerja dan peralatan.
- d. Seiketsu (Rawat), yaitu menjaga konsistensi kondisi ringkas, rapi, dan bersih.
- e. Shitsuke (Rajin), yaitu membangun kedisiplinan dan kepatuhan terhadap aturan kerja.

Seiring dengan perkembangan industri, konsep 5S dikembangkan menjadi 6S dengan menambahkan unsur Safety (Keselamatan). Penambahan ini merujuk pada teori manajemen keselamatan kerja, yang menekankan bahwa lingkungan kerja yang tertata dan bersih dapat mengurangi potensi kecelakaan kerja (Gaspersz, 2012). Budaya kerja 6S bertujuan menciptakan lingkungan kerja yang rapi, bersih, disiplin, dan aman, sehingga mampu meningkatkan efisiensi kerja, produktivitas, serta keselamatan tenaga kerja.

Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja merupakan bagian dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang bertujuan melindungi tenaga kerja dari risiko kecelakaan dan bahaya kerja. Menurut Tarwaka, (2015), keselamatan kerja adalah kondisi kerja yang aman dan terbebas dari potensi bahaya yang dapat menyebabkan kecelakaan kerja.

Mangkunegara, (2017) menyatakan bahwa keselamatan kerja berhubungan dengan pengendalian lingkungan kerja, penggunaan peralatan kerja yang aman, serta pembentukan perilaku kerja yang sesuai dengan prosedur. Keselamatan kerja yang baik akan menciptakan rasa aman bagi pekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas.

Teori keselamatan kerja menekankan beberapa prinsip utama, antara lain:

- a. Identifikasi dan pengendalian potensi bahaya kerja
- b. Penataan lingkungan kerja yang aman
- c. Penggunaan alat pelindung diri (APD)
- d. Kepatuhan terhadap prosedur kerja

Penerapan budaya kerja 6S, khususnya unsur Safety, sejalan dengan teori K3 karena berfokus pada pencegahan kecelakaan kerja melalui penataan area kerja dan pembentukan

disiplin kerja.

Industri Sepatu

Industri sepatu termasuk dalam industri manufaktur, yaitu industri yang mengolah bahan baku menjadi produk jadi melalui serangkaian proses produksi. Menurut Wignarajah (2019), industri sepatu merupakan industri padat karya yang melibatkan banyak aktivitas manual dan penggunaan mesin, sehingga memiliki risiko kecelakaan kerja yang cukup tinggi.

Proses produksi sepatu meliputi beberapa tahapan, antara lain pemotongan bahan, penjahitan, perakitan (assembling), dan finishing. Setiap tahapan memiliki potensi bahaya kerja, seperti risiko tertusuk, terjepit mesin, terpeleset, serta kelelahan kerja. Oleh karena itu, penerapan standar kerja, penataan area produksi, serta budaya keselamatan kerja menjadi sangat penting dalam industri sepatu guna mendukung kelancaran proses produksi dan melindungi tenaga kerja.

Pemikiran Teoritis

Berdasarkan teori budaya kerja 6S, teori keselamatan kerja (K3), dan teori industri manufaktur, dapat disimpulkan bahwa penerapan budaya kerja 6S memiliki peran penting dalam meningkatkan kerapian dan keselamatan kerja di industri sepatu. Lingkungan kerja yang ringkas, rapi, dan bersih dapat mengurangi potensi kecelakaan kerja serta meningkatkan efisiensi kerja karyawan.

Pendampingan budaya kerja 6S di industri sepatu diharapkan mampu membentuk perilaku kerja yang disiplin, meningkatkan kesadaran keselamatan kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang aman dan produktif.

4. DISKUSI

Hasil kegiatan pengabdian menunjukkan bahwa pendampingan budaya kerja 6S di industri sepatu memiliki keterkaitan yang signifikan dengan kerangka pemeliharaan lingkungan kerja dan keselamatan kerja. Penerapan budaya kerja 6S menjadi solusi yang efisien untuk mengatasi masalah kerapian dan potensi risiko keselamatan kerja yang ditemukan di area assembling, khususnya pada proses lasting. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa budaya kerja 6S tidak hanya berfokus pada aspek kerapian dan kebersihan, tetapi juga membentuk disiplin kerja serta integrasi unsur keselamatan dalam aktivitas produksi (GoAudits, 2024).

Dalam pelaksanaannya, pendampingan 6S mampu mendorong perubahan perilaku kerja karyawan melalui penataan alat dan bahan kerja (Seiri dan Seiton), menumbuhkan kebiasaan menjaga kebersihan area kerja (Seiso), serta memastikan pemeliharaan standar kerja

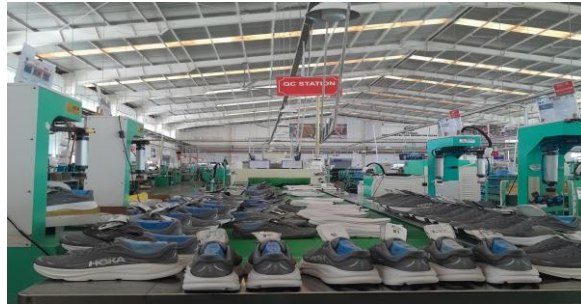
secara rutin (Seiketsu). Penegakan disiplin kerja (Shitsuke) menjadi faktor penting dalam menjaga keberlanjutan penerapan 6S, karena karyawan mulai memiliki kesadaran untuk mempertahankan kondisi kerja yang rapi dan tertib tanpa pengawasan yang ketat. Temuan ini menunjukkan bahwa budaya kerja 6S dapat berfungsi sebagai alat pembelajaran langsung bagi karyawan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (Dr. Vera Herlina, S.E., 2025).

Aspek keselamatan kerja (Safety) dalam budaya 6S juga terbukti berperan signifikan dalam menurunkan potensi risiko kecelakaan kerja pada proses *lasting*. Peningkatan kesadaran penggunaan alat pelindung diri (APD), penataan area kerja yang lebih aman, serta pengurangan kondisi kerja yang berbahaya menunjukkan keterkaitan erat antara penerapan 6S dan prinsip keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Hal ini sejalan dengan konsep K3 yang menekankan pentingnya pencegahan kecelakaan kerja melalui pengendalian lingkungan kerja dan perilaku pekerja (Kemenaker, 2020) .

Selain itu, karakteristik industri sepatu sebagai industri manufaktur padat karya dengan aktivitas kerja manual dan penggunaan mesin menjadikan penerapan budaya kerja 6S sangat relevan. Proses produksi sepatu memiliki potensi bahaya kerja yang tinggi, sehingga penataan lingkungan kerja dan pembentukan budaya keselamatan menjadi kebutuhan utama. Pendampingan budaya kerja 6S dalam kegiatan pengabdian ini menunjukkan bahwa pendekatan non-teknis berbasis perilaku dan kebiasaan kerja dapat menjadi solusi praktis dalam meningkatkan kerapian dan keselamatan kerja di industri sepatu (Azzahidah, 2023).

Secara keseluruhan, diskusi ini menegaskan bahwa pendampingan budaya kerja 6S tidak hanya berfungsi sebagai konsep teoritis, tetapi juga sebagai praktik pengabdian yang aplikatif dan berdampak nyata. Integrasi antara budaya kerja 6S, prinsip keselamatan kerja, dan karakteristik industri sepatu mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih rapi, aman, dan produktif, serta mendukung tujuan pengabdian masyarakat dalam meningkatkan kualitas kerja di lingkungan industri.

Kegiatan Pengabdian ini sudah di lakukan sesuai tahap yang di rencanakan dari awal pendampingan budaya kerja 6S dalam industri sepatu. Kegiatan ini di lakukan bersama Mahasiswa, Karyawan, dan Pengawas Perusahaan. Pada Gambar 4 dan Gambar 5 adalah jalan nya kegiatan yang dilakukan pada saat pengabdian.



Gambar 4. Sebelum Menerapkan Budaya Kerja 6S.



Gambar 5. Sebelum Menerapkan Budaya Kerja 6S.



Gambar 6. Sosialisasi dan pendampingan budaya kerja 6S.

Pada gambar 6 adalah kegiatan Sosialisasi dan pendampingan budaya kerja 6S bersama pengawas dan karyawan perusahaan. Kegiatan ini dilakukan untuk membuat lingkungan kerja lebih rapi dan meningkatkan keselamatan kerja di perusahaan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kegiatan pendampingan budaya kerja 6S pada bagian assembling khususnya proses lasting di industri sepatu, dapat disimpulkan bahwa penerapan budaya kerja 6S memberikan dampak positif terhadap peningkatan kerapian dan keselamatan kerja. Pendampingan yang dilakukan membantu operator lasting memahami pentingnya penataan area kerja, kebersihan, kedisiplinan, serta keselamatan dalam menjalankan aktivitas produksi sehari-hari (Osada, 2011).

Penerapan Seiri dan Seiton mampu mengurangi penumpukan alat dan material yang tidak diperlukan di area mesin lasting sehingga ruang kerja menjadi lebih luas, rapi, dan mendukung kelancaran proses kerja. Seiso dan Seiketsu berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang bersih dan terstandar, yang tidak hanya meningkatkan kenyamanan kerja tetapi juga mengurangi potensi bahaya akibat lantai licin, sisa lem, maupun debu produksi (Gaspersz, 2012).

Selain itu, penerapan Shitsuke mendorong terbentuknya sikap disiplin operator dalam menjaga kerapian dan kebersihan area kerja secara berkelanjutan. Menurut Tarwaka, (2015) Integrasi aspek Safety dalam budaya 6S meningkatkan kesadaran operator lasting terhadap pentingnya penggunaan alat pelindung diri (APD) serta kepatuhan terhadap prosedur keselamatan kerja. Secara keseluruhan, pendampingan budaya kerja 6S terbukti efektif dalam mendukung terciptanya lingkungan kerja yang rapi, aman, dan produktif pada bagian assembling (lasting).

PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah berkontribusi, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam pelaksanaan kegiatan pengabdian masyarakat ini. Ucapan terima kasih disampaikan kepada pimpinan dan seluruh jajaran manajemen PT Adonia Footwear Indonesia yang telah memberikan izin, dukungan, serta kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan kegiatan pendampingan budaya kerja 6S di lingkungan perusahaan.

Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada para karyawan bagian assembling, khususnya pada proses lasting, yang telah berpartisipasi aktif selama kegiatan pendampingan berlangsung serta bersedia berbagi pengalaman dan informasi yang sangat berharga bagi keberhasilan program pengabdian ini.

Selanjutnya, penulis menyampaikan apresiasi kepada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Syariah (STIES) Putera Bangsa Tegal, khususnya Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, serta dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi selama proses perencanaan hingga pelaksanaan kegiatan pengabdian masyarakat ini.

Akhir kata, penulis berharap kegiatan pengabdian ini dapat memberikan manfaat nyata bagi pihak perusahaan, karyawan, serta menjadi kontribusi akademik dalam pengembangan penerapan budaya kerja 6S untuk meningkatkan kerapian dan keselamatan kerja di industri manufaktur sepatu.

DAFTAR REFERENSI

- Arne Reis. (2025). 6S lean manufacturing: A systematic approach to efficiency, safety, and quality. *LinkedIn*. <https://www.linkedin.com/pulse/6s-lean-manufacturing-systematic-approach-efficiency-safety-arne-reis-y33ne>
- Ayton, D. (2023). Chapter 5: Qualitative descriptive research. *Open Educational Resources Collective*. <https://oercollective.caul.edu.au/qualitative-research/chapter/5/>
- Azzahidah, S. (2023). Industri manufaktur: Pengertian, jenis-jenis, dan contohnya. *Mega Anugrah Energi*. <https://solarindustri.com/blog/industri-manufaktur/>
- Berikut saya ubah seluruh daftar terbaru Anda ke format APA 7th edition (sudah dirapikan kapitalisasi, penulisan sumber web, dan format umum):
- Berliana, Y. A. (2021). Penerapan manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (MK3) dalam upaya pencegahan kecelakaan kerja terhadap industri. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Industri*. <https://journal.atim.ac.id/index.php/prosiding/article/view/204>
- BINUS University. (n.d.). Penerapan SMK3L di industri manufaktur: Fondasi wajib untuk produktivitas dan keberlanjutan. *BINUS Higher Education Industrial Engineering*. <https://online.binus.ac.id/industrial-engineering/2025/07/01/penerapan-smk3l-di-industri-manufaktur-fondasi-wajib-untuk-produktivitas-dan-keberlanjutan/>
- Ekologi, J., Sains, M., & X, M. D. P. T. (2025). Evaluasi penerapan sistem manajemen K3 ISO 45001:2018 pada perusahaan.
- Gaspersz, V. (2012). *All in one management toolbook: Contoh aplikasi manajemen mutu terpadu*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- GoAudits. (2024). 6S lean & 6S audits in manufacturing: A guide to use the 6S methodology. <https://goaudits.com/blog/6s-lean-audits/>
- Hariyadi, H. (2014). Analisa keterkaitan antara lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan terhadap produktivitas kerja dengan metode structural equation modeling. *Jurnal Manajemen dan Teknik Industri Produksi*. <https://journal.umg.ac.id/index.php/matriks/article/view/519>
- Herlina, V. (2025). 6S, strategi untuk peningkatan keselamatan dan efisiensi di tempat kerja. *Business Lounge Journal*. <https://www.blj.co.id/index.php/2025/05/16/6s-strategi-untuk-peningkatan-keselamatan-dan-efisiensi-di-tempat-kerja/>
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2020). Pengertian (definisi) K3 (keselamatan dan kesehatan kerja). https://temank3.kemnaker.go.id/page/detail_news/5/62e5d2b779e51361bec18520e075af19
- Kotler, P. (2022). The battle between commercial marketing and social marketing. *SAGE Journals*, 28(4). <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/15245004221136334>
- LinkedIn. (2023). PT Adonia Footwear Indonesia – Shoe manufacturer (HuaLi Industrial Group). *LinkedIn*.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Osada, T. (2011). *The 5S's: Five keys to a total quality environment*. Asian Productivity Organization.
- Simbo.ai. (2019). Overcoming challenges in implementing 6S: Strategies for sustained

employee engagement and commitment. <https://www.simbo.ai/blog/overcoming-challenges-in-implementing-6s-strategies-for-sustained-employee-engagement-and-commitment-2104444/>

- Tanzizi, F., & Ilhama, N. (2024). Penerapan kaizen dalam lingkungan kerja. *Nusantara Technology and Engineering Review*, 54–63.
- Tarwaka. (2015). *Keselamatan dan kesehatan kerja: Manajemen dan implementasi K3 di tempat kerja*. Harapan Press.
- Wignarajah, G. (2019). *Footwear industry development and global value chains*. Edward Elgar Publishing.
- Wikipedia contributors. (2025). Quality management. *Wikipedia*. https://en.wikipedia.org/wiki/Quality_management