

**PENGARUH PROGRAM *QUALITY CONTROL CIRCLE* (QCC)  
DAN KONSEP KERJA 5S TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KERJA KARYAWAN PT YUPI INDO JELLY GUM, BOGOR**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk menyelesaikan Program  
Strata Satu Program Studi Manajemen



Oleh:  
**ANJAR SETIAWAN**  
NIM: 2016511225

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA  
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1  
JAKARTA  
2020**



## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Program *Quality Control Circle* (QCC), dan Konsep Kerja 5S terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Dalam penelitian program QCC dan Konsep Kerja 5S sebagai variabel independen dan Produktivitas Kerja Karyawan sebagai variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan departemen proses PT Yupi Indo Jelly Gum, yang berjumlah 352 karyawan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 80 karyawan dengan metode pengambilan sampel random sampling dengan menggunakan rumus solvin dengan taraf kesalahan 10% (0.1). Data yang diperoleh dengan menggunakan data sekunder yang bersumber dari data perusahaan PT Yupi Indo Jelly Gum, dengan cara observasi langsung ke tempat penelitian. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji realibilitas dan validitas data, serta menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskeastisitas, dan uji autokorelasi. Uji hipotesis menggunakan analisis linear berganda, uji t, uji determinasi, dan uji kelayakan model.

Penelitian ini menghasilkan dua temuan utama yaitu sesuai dengan hipotesis yang diajukan yaitu Program QCC berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan hasil uji t adalah  $t_{hitung} = 3.397 > t_{tabel} 1.991$  atau nilai  $Sig. \alpha 0.001 < 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  dan Konsep Kerja 5S berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan hasil uji t adalah  $t_{hitung} = 4.51 > t_{tabel} 1.991$  atau nilai  $Sig. \alpha 0.000 < 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima.

Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan PT Yupi Indo Jelly Gum, Bogor. Perusahaan disarankan untuk tetap konsisten menerapkan Program QCC dan Konsep Kerja 5S Secara berkesinambungan.

Kata kunci: Produktivitas Kerja Karyawan, Program Quality Control Circle, Konsep Kerja 5S



## ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of the Quality Control Circle (QCC) Program, and 5S Work Concepts on Employee Productivity. In QCC program research and 5S Work Concepts as an independent variable and Employee Work Productivity as the dependent variable. The population in this study were employees of the process department of PT Yupi Indo Jelly Gum, totaling 352 employees. The samples in this study were 80 employees with a random sampling method using the solvin formula with an error rate of 10% (0.1). Data obtained using secondary data sourced from the company data of PT Yupi Indo Jelly Gum, by direct observation to the research site. The method of data analysis in this study uses the reliability and validity of the data, as well as using a classic assumption test consisting of the normality test, the multicollinearity test, the heteroskeasticity test, and the autocorrelation test. Hypothesis testing uses multiple linear analysis, t test, determination test, and the model feasibility test.*

*This research resulted in two main findings, which are in accordance with the proposed hypothesis, namely The QCC program has a significant effect on employee work productivity with the results of the t test is  $t_{\text{arithmic}} = 3.397 > t_{\text{table}} 1.991$  or Sig.  $\alpha$  value of  $0.001 < 0.05$ , then  $H1_0$  is rejected and  $H1_a$  and Work Concept 5S has a significant effect on Employee Work Productivity with t test results is  $t_{\text{count}} = 4.51 > t_{\text{table}} 1.991$  or Sig.  $\alpha$  value of  $0.000 < 0.05$ , then  $H2_0$  is rejected and  $H2_a$  is accepted.*

*Based on these findings, it is to improve the Employee Productivity of PT Yupi Indo Jelly Gum, Bogor. Companies are advised to remain consistent in applying the QCC Program and 5S Work Concepts on an ongoing basis.*

**Keywords:** *Employee Work Productivity, Quality Control Circle Program, 5S Work Concepts*



## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji serta syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang berkat rahmat dan karunia-Nya sehingga kegiatan penyusunan tugas akhir Skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu yang telah ditentukan.

Sebagaimana ketentuan yang telah ditetapkan oleh STIE IPWIJA, bahwa untuk seluruh mahasiswa semester 8 (delapan) diharuskan menyusun tugas akhir penyusunan tugas akhir skripsi agar dapat memperoleh gelar sarjana program studi manajemen.

Selesainya laporan tugas akhir skripsi tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga pada kesempatan kali ini dengan rasa hormat saya ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah terlibat dan membantu secara langsung maupun tidak langsung dalam pelaksanaan dan penyusunan laporan tugas akhir skripsi, khususnya kepada:

1. Estuti Fitri Hartini, SE., MM, selaku dosen pembimbing Skripsi yang senantiasa dengan sabar membimbing dan memberi referensi ilmu baru kepada penulis dalam menyusun laporan tugas akhir skripsi ini.
2. Dr. Susanti Widhiastuti, SE., MM, selaku Ketua Program Sarjana Studi Manajemen STIE IPWIJA.
3. Dr. Suyanto, SE., MM, M.AK, selaku pimpinan (ketua) STIE IPWIJA.
4. Kepada orang tua dan keluarga tercinta yang tiada henti selalu memberikan doa, kasih sayang, motivasi dan dukungannya.



5. Kepada sahabat yang tergabung dalam grup *fantastic four*, Pegiat Alam.id, *Best freend Until Jannah*, dan Pemuda Babakanjati yang telah menyemangati penulis untuk menuntaskan tugas akhir skripsi.
6. Kepada sahabat teruntuk Malik Hidayatulloh, Nopriansyah, dan Dede Ismail, terima kasih sudah menyemangati dan memberikan motivasi lebih kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
7. Untuk jodohku dimasa depan terimakasih selalu menemani dalam menyusun tugas akhir skripsi ini, semoga tugas akhir ini kelak bisa kita baca berdua disore hari ditemani secangkir teh hangat.
8. Kepada seluruh rekan-rekan saya baik dari lingkungan kampus STIE IPWIJA maupun dari PT Yupi indo jelly gum yang telah memberikan kritik serta sarannya, yang tidak dapat saya (penulis) sebutkan satu persatu.

Untuk semua bimbingan dan arahan yang telah diberikan, penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya. Semoga kebaikan kalian semua mendapatkan balasan yang berlipat dari Allah SWT. Dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan laporan tugas akhir skripsi ini jauh dari kata sempurna, untuk itu, penulis senantiasa menerima kritik dan saran dari pembaca yang bertujuan untuk meningkatkan mutu laporan ini.

Akhir kata penulis berharap semoga laporan kuliah kerja lapangan ini dapat bermanfaat bagi kita semua, khususnya bagi teman-teman mahasiswa STIE IPWIJA dan rekan-rekan di perusahaan PT YUPI INDO JELLY GUM.



Bogor, 14 Juli 2020

Anjar Setiawan

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

## DAFTAR ISI

<b>Halaman Judul</b> .....	<b>i</b>
<b>Motto</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>Persembahan</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>xiii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xix</b>

## BAB 1 PENDAHULUAN

<b>1.1.Latar Belakang</b> .....	<b>1</b>
<b>1.2.Rumusan Masalah</b> .....	<b>10</b>
<b>1.3.Tujuan Penelitian</b> .....	<b>10</b>
<b>1.4.Manfaat Penelitian</b> .....	<b>10</b>
<b>1.5.Sistematika Penulisan</b> .....	<b>11</b>

## BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA



2.1. Landasan Teori.....	13
2.1.1. Pengertian Manajemen sumber daya manusia .....	13
2.1.1.1.Fungsi MSDM.....	14
2.1.2.Pengertian Produktivitas kerja.....	19
2.1.3.Pengertian <i>Quality Control Circle</i> (QCC).....	26
2.1.4.Pengertian Konsep Kerja 5S .....	39
2.2. Penelitian Terdahulu.....	48
2.3.Kerangka Pemikiran.....	50
2.4.Hipotesis Penelitian.....	53

### BAB 3 METODE LOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian.....	54
3.2. Desain Penelitian.....	54
3.3. Operasionalisasi Variabel.....	55
3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling .....	57
3.4.1.Populasi .....	57
3.4.2. Sampel.....	57
3.4.3. Metode Sampling.....	58
3.5. Metode Pengumpulan Data.....	59
3.6. Instrumentasi Variabel.....	60
3.6.1. Uji Validitas .....	60
3.6.2. Uji Reliabilitas .....	61
3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis.....	61
3.7.2.Pengujian Hipotesis.....	63

### BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Profil Perusahaan.....	Error! Bookmark not defined.
4.2.Data Deskripsi Responden.....	Error! Bookmark not defined.
4.3. Hasil Pengolahan Data .....	Error! Bookmark not defined.



4.3.2. Metode Analisis.....	Error! Bookmark not defined.
4.3.3. Pengujian Hipotesis.....	Error! Bookmark not defined.
4.3.4. Pembahasan Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.

## BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan.....	Error! Bookmark not defined.
5.2. Saran .....	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR PUSTAKA .....	Error! Bookmark not defined.
LAMPIRAN .....	Error! Bookmark not defined.

### DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Produktivitas Kerja Karyawan.....	4
Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran.....	52
Gambar 3.1. Desain Penelitian.....	55
Gambar 3.2. Skala Likert.....	61
Gambar 4.2. Struktur Organisasi Perusahaan.....	70
Gambar 4.2. Grafik Jawaban Responden Jenis Kelamin.....	71
Gambar 4.3. Uji Normalitas.....	83
Gambar 4.4. Uji Heteroskedastisitas.....	85
Gambar 4.5. Hasil Penelitian.....	91





## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Data Produktivitas kerja karyawan.....	3
Tabel 1.1. Data Program QCC dan Konsep Kerja 5S.....	4
Tabel 2.2. Jurnal Penelitian Terdahulu.....	48
Tabel 3.1. Tempat dan Waktu Penelitian.....	54
Tabel 3.2. Indikator Penelitian.....	56
Tabel 4.1. Karakteristik Jawaban Responden Jenis Kelamin.....	71
Tabel 4.2. Karakteristik Jawaban Responden Usia.....	72
Tabel 4.3. Karakteristik Jawaban Responden Jabatan.....	73
Tabel 4.4. Karakteristik Jawaban Responden Masa Kerja.....	74
Tabel 4.5. Karakteristik Jawaban Responden Ikut Serta QCC.....	75
Tabel 4.6. Descriptive Frequencies Variable.....	76
Tabel 4.7. Uji Validitas QCC.....	78
Tabel 4.8. Uji Realibilitas QCC.....	79
Tabel 4.9. Uji Validitas Konsep Kerja 5S.....	80
Tabel 4.10. Uji Realibilitas Konsep Kerja 5S.....	80
Tabel 4.11. Uji Validitas Produktivitas Kerja.....	81
Tabel 4.12. Uji Realibilitas Produktivitas Kerja.....	82
Tabel 4.13. Uji Multikolinearitas.....	84
Tabel 4.14. Uji Regresi Linear Berganda.....	86
Tabel 4.15. Uji Regresi Linear Berganda.....	87
Tabel 4.16. Uji Kelayakan Model.....	88
Tabel 4.17. Uji F Kelayakan Model.....	89
Tabel 4.17. Uji t.....	90



## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1.Latar Belakang

Menjawab tantangan lingkungan bisnis global yang secara terus menerus mengalami pembaharuan, kemajuan teknologi dan penyebaran informasi yang semakin cepat menuntut setiap perusahaan perlu secara berkesinambungan berusaha meningkatkan kinerja agar mampu tetap bersaing. Agar memenangkan persaingan dalam usaha, perusahaan harus bekerja lebih efisien dan efektif. Di era globalisasi ini, sudah sepatutnya semua perusahaan membenahi segala elemen perusahaan, terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia agar perusahaan mengalami perkembangan pesat jika didukung dengan sumber daya manusia yang unggul sehingga mampu meningkatkan mutu perusahaan. Banyak perusahaan yang menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu perusahaan berperan sangat penting untuk meningkatkan daya saing perusahaan. Sumber daya manusia salah satu elemen perusahaan dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja pada suatu perusahaan. Karena dengan kapasitas yang dimiliki manusia mampu berkreasi dalam membuat sasaran, strategi, inovasi, untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang unggul merupakan aset berharga bagi perusahaan dalam mencapai tujuan jangka pendek maupun jangka panjang untuk menentukan langkah yang tepat kinerja perusahaan yang sedang dijalankan.

Tolak ukur kesuksesan perusahaan adalah produktivitas yang berhasil dicapai oleh perusahaan. Hal tersebut bisa diwujudkan jika produktivitas kerja karyawannya meningkat. Menurut Belcher dalam Wibowo (2016:93), produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil perusahaan dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas dapat diukur dengan membagi keluaran dengan masukan. Meningkatkan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau output yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu.

Secara umum, banyak faktor yang mempengaruhi terhambatnya produktivitas kerja karyawan mulai dari kurangnya motivasi kerja, kurang yang memiliki keahlian atau keterampilan yang memadai, manajemen perusahaan yang tidak baik, tingkat penghasilan yang rendah, tidak adanya jaminan sosial, tidak adanya teknologi yang mendukung, tidak tercipta lingkungan dan iklim kerja yang kondusif. Produktivitas kerja akan sangat berpengaruh pada pencapaian target perusahaan. Dampak langsung apabila karyawan produktivitas kerja karyawan mengalami penurunan adalah omset menurun yang berujung pada menurunnya keuntungan perusahaan bahkan bisa membuat perusahaan merugi.

PT Yupi Indo Jelly Gum, pada hakikatnya sudah mengupayakan segala upaya untuk mengatasi faktor-faktor yang menghambat produktivitas kerja karyawan dari motivasi kerja, tunjangan karyawan, bonus karyawan, sampai dengan teknologi terbaru untuk menunjang produktivitas kerja karyawan. Namun masih saja kegiatan produksi tidak optimal dalam mencapai target yang sudah ditentukan, yang membuat Departemen proses PT Yupi Indo Jelly Gum,

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

kewalahandalam memenuhi permintaan Departemen produksi bagian pengemasan.

Kurangnya inovasi dalam pemberdayaan operasional produksi menjadi salah satu sebab kurangnya produktivitas kerja karyawan, tidak adanya program pemberdayaan sumber daya manusia dan pengelolaan lingkungan kerja menjadi sebab utama kurang optimalnya kegiatan produksi yang menghambat produktivitas kerja karyawan di PT Yupi Indo Jelly Gum. Kurang optimalnya produktivitas kerja karyawan dapat dilihat dari data performa produktivitas sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Data performa produktivitas kerja karyawan departemen proses**  
**PT Yupi Indo Jelly Gum, Tahun 2016-2019**

BULAN/ TAHUN	2016	2017	2018	2019
1	1.637.671,00	2.245.477,00	2.154.230,00	1.986.659,00
2	1.674.762,00	2.019.214,00	1.702.716,00	1.751.538,00
3	1.921.848,50	2.287.794,00	2.037.846,00	2.010.092,00
4	1.861.038,00	2.157.588,50	2.143.065,00	2.133.818,00
5	1.915.038,50	2.214.657,00	2.053.705,00	2.428.853,00
6	1.721.837,00	2.127.372,00	2.086.155,00	2.238.112,00
7	1.987.003,00	1.454.600,00	1.428.133,00	1.741.001,00
8	1.474.446,60	1.662.180,00	1.996.155,00	2.439.718,00
9	2.144.500,00	2.366.040,30	2.065.919,00	2.446.119,80
10	2.128.296,00	2.475.947,50	2.240.887,00	2.533.440,50
11	2.186.779,00	1.456.073,00	3.957.674,00	2.388.116,00
12	2.456.517,00	1.628.854,20	1.891.881,00	2.253.568,00
TOTAL	23.109.736,60	24.095.797,50	25.758.366,00	26.351.035,30

Sumber: Data Produktivitas Kerja Karyawan PT Yupi Indo Jelly Gum, Bogor

**Tabel 1.2**  
**Data Pelaksanaan Program QCC dan Konsep Kerja 5S**  
**Tahun 2016-2019**

Tahun	Nama Team Qcc	Tema Qcc	Konsep Kerja 5S	Estimasi Peningkatan Produktivitas Yang Dihasilkan (Kg)
2016	Kami Gadis	Efisiensi Cleaning NaOh cooker kitchen 3 untuk meningkatkan produktivitas.	√	62.700
	Poligami	Optimalisasi kinerja Eagle Fishion Mogul 4	√	42.400
2017	Romusa	Efisiensi Cleaning Pergantian Coating Sugar ke Coating Oil	√	35.500
	Kompos Manis	Efisiensi Cleaning Pergantian Produk Gummy Foam ke Gumy Foam Kitchen 3	√	72.300
2018	Poligami	Peningkatan kinerja eagle fishion part 2	√	65.200
	Srikandi	Peningkatan kinerja Hansa Kitchen 1	√	50.300
2019	Kompos Manis	Menurunkan Reject Permen belang	√	73.100
	Romusa	Menurunkan Reject Permen bertepung	√	65.900

Sumber: Pelaksanaan Program QCC dan Konsep Kerja 5S

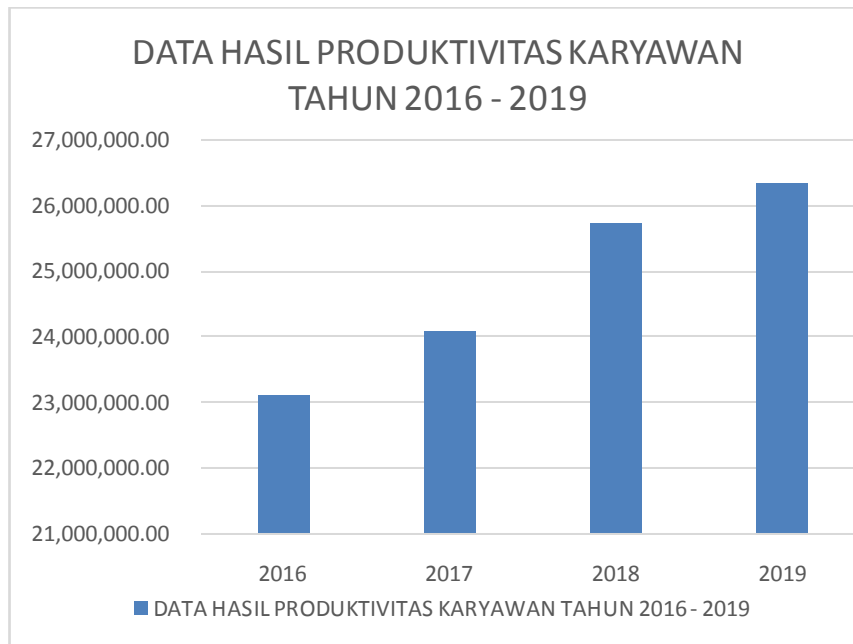
**Gambar 1.1**

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Dari data di atas menunjukkan bahwa ada keterkaitan peningkatan produktivitas kerja karyawan yang menunjukkan peningkatan di tiap tahunnya, ketika program QCC dan Konsep Kerja 5S mulai diterapkan. Tapi, peningkatan produktivitas kerja karyawan melalui program QCC dan Konsep Kerja 5S masih berupa estimasi atau perkiraan. Karena, berbarengan dengan pelaksanaan program QCC dan Konsep Kerja 5S PT Yupi Indo Jelly Gum, Bogor juga mengupayakan segala cara untuk meningkatkan Produktivitas yang masih dinilai kurang efektif karena masih dibawah target yang ditentukan perusahaan yaitu 27.000 kg/tahun. Tapi tidak dipungkiri bahwa Program QCC dan Konsep 5S mampu meningkatkan Produktivitas kerja karyawan. Untuk itu perlunya pendekatan dengan metode Quality Control Circle dan Konsep 5S untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar mencapai target penjualan perusahaan.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

PT Yupi Indo Jelly Gum, sebuah perusahaan yang bergerak dibidang Manufaktur permen di indonesia. Yupi adalah penghasil permen gummy berkualitas tinggi dengan standar internasional tertinggi. Yupi telah melayani banyak pasar diseluruh dunia. PT Yupi Indo Jelly Gum memulai sebagai perusahaan patungan dengan salah satu produsen gummy terkemuka di Eropa, yupi telah menjadi pemimpin pasar permen bergetah di Indonesia sejak tahun 1996 dan pemain besar di Asia Tenggara. PT Yupi Indo Jelly Gum, mengalami masa-masa yang mengguncangkan, mulai dari krisis ekonomi hingga isu menggunakan bahan baku yang tidak halal (gelatin babi). Namun perusahaan dapat melewati masa-masa tersebut dengan berbagai strategi yang perusahaan lakukan. Kunci keberhasilan perusahaan dalam menghadapi ancaman bisnis yaitu dengan menjalankan strategi yang tepat. Maka dari itu pengembangan sumber daya manusia merupakan hal yang sangat diperhatikan oleh perusahaan. salah satu strategi perusahaan yaitu dengan menerapkan program kegiatan *Quality Control Circle(QCC)*.

*QCC* tercipta karena untuk menjawab respon akan ketidakefektifan kegiatan produksi yang dihasilkan oleh karyawan departemen proses. perusahaan kewalahan dalam memenuhi permintaan pasar akan kebutuhan permen. Itu diakibatkan oleh menurunnya produktivitas kerja karyawan. dengan diterapkannya *QCC* diharapkan bisa membantu meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT Yupi Indo Jelly Gum(Firdaus, 2010).

(Joice Tauris Santi, 2016:144) *Quality Control Circle(QCC)* merupakan cara untuk mewujudkan semangat perubahan dengan efektif. Kelompok-kelompok

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



kecil terdiri atas 7-10 karyawan yang mencari masalah-masalah untuk dipecahkan, mencari inovasi-inovasi agar dapat memecahkan masalah dan memperbaiki kondisi yang ada. Kegiatan QCC tidak hanya untuk mengatasi setiap permasalahan yang ada, tetapi juga dapat memotivasi karyawan agar meningkatkan pencapaian dalam bekerja khususnya produktivitas. Dengan kata lain, karyawan diajak untuk meningkatkan kualitas kerja maupun produktivitas kerja secara berkesinambungan.

PT Yupi Indo Jelly Gum, memiliki beberapa divisi yaitu divisi proses, divisi produksi, divisi teknik, divisi quality control, divisi pruchasing. Divisi proses merupakan divisi yang menerapkan program QCC, pelaksanaan QCC pada perusahaan yaitu untuk menciptakan karyawan yang kreatif, inovatif, dan handal dalam meningkatkan produktivitas untuk memenuhi permintaan pasar akan kebutuhan permen.

Konsep kerja 5S singkatan dari (Seiri ,Seiton, Seiso Seiketsu, Shitsuke), merupakan cara mengorganisasi tempat kerja sehingga meningkatkan efisiensi dan efektivitas antara lain dengan identifikasi dan penyimpanan peralatan kerja yang resik, ringkas, rapi, rawat, dan rajin. Membutuhkan konsistensi dan tekad yang kuat untuk mengimplementasikan 5S secara berkesinambungan, harus melibatkan semua karyawan dan dipimpin oleh pucuk pimpinan tertinggi pada perusahaan tersebut (Osada 2004).

Harapan dari penerapan konsep kerja 5S bisa mencapai kesuksesan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya masing-masing serta bisa juga berpengaruh pada kondisi lingkungan dan tempat kerja yang baik,

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



aman,sehat,nyaman, dan kondusif sehingga sasaran utama untuk melindungi dan mengamankan semua sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan baik berupa manusia maupun alat produksi lainnya, sedangkan sasaran utama dari 5S adalah produktivitas. (Osada 2004).

Manajemen sumber daya manusia mempunyai fungsi perencanaan yaitu dengan cara menentukan standar, membuat aturan, dan prosedur (Deasler, 2006). Departemen ini berperan memberdayakan manusia untuk menciptakan sikap karyawan agar tumbuh kesadaran taat terhadap peraturan dan disiplin dilingkungan perusahaan. metode yang paling tepat digunakan adalah dengan menerapkan konsep kerja 5S. Manajemen sumber daya manusia diperusahaan diharapkan bisa menjadi pendorong/penyemangat bagi karyawan dan memberikan fasilitas di lingkungan kerja. Misalnya dengan memberikan fasilitas tempat untuk berbentuk rak untuk dijadikan tempat untuk menata material bahan dasar pembuatan produk, menyediakan alat penunjang kegiatan produksi, membuat operasional prosedur yang dibukukan, dan yang paling terpenting peran departemen sumber daya manusia adalah membimbing dan mensosialisasikan konsep kerja 5S kepada seluruh karyawan yang terlibat pada kegiatan produksi yang nantinya akan menunjang peningkatan produktivitas.

Eksistensi suatu organisasi perusahaan dalam persaingan bisnis dalam menciptakan nilai daya saing antara pelaku usaha bisnis sangat ditentukan oleh faktor sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Hal ini merupakan hal yang sangat penting yang dimiliki perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan. Dengan demikian, peningkatan produktivitas

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

kerja sangat diperlukan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan karena produktivitas sangat berpengaruh sangat signifikan dalam perkembangan perusahaan. penerapan program *QCC* dan konsep kerja 5S merupakan salah satu upaya perusahaan yang bertujuan untuk pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas kerja. Pada PT Yupi Indo Jelly Gum *QCC* dan konsep kerja 5S ingin dijadikan budaya kerja perusahaan yang berkesinambungan, *QCC* dan konsep kerja 5S diadakan secara terus menerus setiap tahunnya. Dalam pelaksanaan *QCC* diimbangi pula dengan penerapan budaya kerja yang memiliki sistem yang jelas salah satunya melalui penerapan program Konsep kerja 5S. Konsep kerja 5S merupakan sarana bagi warga perusahaan agar memiliki suasana lingkungan kerja yang nyaman, aman, rapih, dan sehat.

Penelitian ini dibuat untuk meneliti kedua hal tersebut, yaitu program *QCC* dan Konsep Kerja 5S pada PT Yupi Indo Jelly Gum, Bogor. Sejauh mana pengaruhnya pada produktivitas kerja karyawan PT Yupi Indo Jelly Gum, Bogor. Berdasarkan uraian yang dikemukakan, maka ruang lingkup pokok bahasan yang akan dikaji pada peneltian ini adalah “PENGARUH PROGRAM *QUALITY CONTROL CIRCLE (QCC)* DAN KONSEP KERJA 5S TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN” (Study Kasus Departemen Proses,PT YUPI INDO JELLY GUM)”.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut, mengenai program QCC dan Konsep kerja 5S maka dapat dirumuskan bahwa permasalahan yang akan diteliti yaitu:

1. Apakah program QCC berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, PT Yupi Indo Jelly Gum?
2. Apakah Konsep kerja 5S berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Departemen Proses, PT Yupi Indo Jelly Gum?

## 1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh program QCC terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Departemen Proses, PT Yupi Indo Jelly Gum
2. Untuk mengetahui pengaruh Konsep kerja 5S terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Departemen Proses, PT Yupi Indo Jelly Gum.

## 1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak terkait, seperti:

1. Bagi perusahaan

Dapat menjadi bahan acuan dan evaluasi untuk terus memperbaiki standar mutu perusahaan dan terus membudayakan kegiatan QCC serta melestarikan konsep kerja (5S) bagi perusahaan sehingga dapat terus menciptakan produktivitas kerja karyawan yang semakin baik.



## 2. Bagi Umum

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi pembaca dan dapat dijadikan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan topik yang sama.

## 3. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini dapat memberi kontribusi dan menjadi bahan pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan dibidang manajemen, khususnya dalam bidang sumber daya manusia manusia di Sekolah Tinggi Ekonomi (STIE) IPWI Jakarta.

### 1.5 Sistematika Penulisan

Pembahasan penelitian ini meliputi 5 bab, dimana masing-masing mempunyai kaitan satu sama lain. Secara ringkas dapat diuraikan sebagai berikut:

#### **BAB 1 PENDAHULUAN**

Dalam bab 1 ini diuraikan tentang pendahuluan yang meliputi: latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat/kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

#### **BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab 2 ini dibahas mengenai teori-teori yang mendasari penelitian yang akan dilakukan meliputi: pengertian Produktivitas Kerja Karyawan, pengertian *Quality Control Circle* (QCC), dan pengertian Konsep kerja (5S). pada bab ini diuraikan hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

### **BAB 3 METODELOGI PENELITIAN**

Pada bab 3 ini akan dijelaskan secara ringkas mengenai metode penelitian yang digunakan yang meliputi : definisi operasional, indikator penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

### **BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini membahas tentang hasil penelitian dan pembahasan dimana didalamnya menjelaskan mengenai gambaran umum pada PT Yupi Indo Jelly Gum, Bogor, Karakteristik Responden, Pengujian Data, Deskripsi variabel pengujian data, Analisis data penelitian, dan Pembahasan.

### **BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN**

Dalam bab ini membahas tentang Kesimpulan dan Saran dari hasil penelitian yang dilakukan dan telah dibahas di bab sebelumnya.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta





## BAB 2

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Landasan Teori

##### 2.1.1. Pengertian Manajemen sumber daya manusia

Sumber daya manusia ditempatkan sebagai aset penting yang berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan, sehingga harus dikelola dengan baik melalui manajemen sumber daya manusia (MSDM). H. Simora dalam Eko Puji Sulistiyo (2017), berpendapat manajemen sumber daya manusia adalah hal-hal yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur-unsur manusia dengan segala potensi yang dimiliki sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang dapat mencapai tujuan organisasi. Hal sama dikemukakan oleh Sedarmayanti dalam Eko Puji Sulistiyo (2017), Menegaskan bahwa MSDM adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, memberi penghargaan dan penilaian. Senada juga yang dikemukakan oleh Micheal Armstrong dalam Eko Puji Sulistiyo (2017), berpendapat bahwa MSDM adalah pendekatan strategis terhadap keterampilan, motivasi pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya manusia.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Dari berbagai pandangan sebelumnya nampak beberapa indikator penting yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

1. Manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas yang berhubungan dengan memberdayakan manusia dalam organisasi
2. Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan strategis dengan cara-cara terbaik dan pro aktif dalam mengelola sumber daya manusia.
3. Manajemen sumber daya manusia berkenaan dengan nilai dan kultur perusahaan dan tidak hanya menciptakan aspek-aspek yang rasional dan nyata seperti struktur dan teknologi, tetapi juga pencipta ideologi, bahasa, kepercayaan.
4. Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan bagaimana merencanakan, menempatkan, mengkoordinasi, membina, memotivasi, dan mengontrol sumber daya manusia yang bekerja dalam perusahaan.

Berkaitan dengan konsep manajemen sumber daya manusia maka fokus utamanya adalah memberikan sumbangsih terhadap suksesnya perusahaan, oleh karena itu, untuk meningkatkan produktivitas kerja dinilai sangat penting dimana aktivitas tersebut menurut fungsi operasional manajemen sumber daya manusia.

#### **2.1.1.1.Fungsi MSDM**

Menurut Priyono (2010), terdapat beberapa macam fungsi utama MSDM.

Di dalam buku ini dikemukakan 5 fungsi, Yaitu:

1. Perencanaan untuk kebutuhan SDM

Fungsi perencanaan kebutuhan SDM setidaknya meliputi dua kegiatan utama, yaitu:

- a. Perencanaan dan peramalan permintaan tenaga kerja organisasi baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.
- b. Analisa jabatan dalam organisasi untuk menentukan tugas, tujuan, keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan.

2. *Staffing* sesuai dengan kebutuhan organisasi

*Staffing* merupakan tindakan ketika kebutuhan SDM sudah ditentukan, langkah selanjutnya adalah mengisi formasi yang tersedia. Dalam tahapan pengisian staf ini terdapat dua kegiatan yang diperlukan, yaitu:

- a. Penarikan (rekrutmen) calon pelamar pekerjaan.
- b. Pemilihan (seleksi) para calon pelamar pekerjaan yang dinilai paling sesuai memenuhi syarat yang sudah ditetapkan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Umumnya kegiatan rekrutmen dan seleksi diadakan dengan memusatkan perhatian pada ketersediaan calon tenaga kerja baik yang diluar perusahaan (eksternal) maupun yang didalam perusahaan (internal).

3. Penilaian kinerja

Kegiatan ini dilakukan setelah calon atau pelamar dipekerjakan dalam kegiatan perusahaan. perusahaan menentukan bagaimana sebaiknya bekerja dan kemudian memberi penghargaan atas kinerja yang dicapainya. Sebaliknya perusahaan juga harus menganalisis jika terjadi kinerja negatif dimana pekerja tidak dapat mencapai standar kinerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Dalam penilaian kinerja ini dilakukan dua kegiatan yaitu:

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta





- a. Penilaian dan pengevaluasian perilaku pekerja
- b. Analisis dan pemberian motivasi perilaku pekerja.

Kegiatan penilaian kinerja ini dinilai sangat sulit baik bagi penilai maupun yang dinilai.

#### 4. Perbaiki kualitas pekerja dan lingkungan kerja

Dalam tahap penilaian kerja ini pusat perhatian MSDM mengarah pada tiga kegiatan strategis, yaitu:

- a. Menentukan, merancang dan mengimplementasikan program pelatihan kerja dan pengembangan SDM guna meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan.
- b. Memperbaiki kualitas lingkungan kerja, khususnya melalui kualitas kehidupan kerja dan program-program perbaikan produktivitas
- c. Memperbaiki kondisi fisik kerja guna memaksimalkan kesehatan dan keselamatan karyawan.

#### 5. Pencapaian efektifitas hubungan kerja

Pencapaian efektifitas kerja dapat dilihat ketika karyawan yang dibutuhkan sudah terpenuhi, perusahaan kemudian mempekerjakannya, memberi gaji dan memberi kondisi yang akan membuatnya merasa tertarik dan nyaman bekerja. Untuk itu perusahaan organisasi juga harus membuat standar bagaimana hubungan kerja yang efektif dapat diwujudkan. Dalam hal ini terdapat tiga kegiatan utama, yaitu:

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

- a. Menghargai, memberi pengakuan dan menaruh rasa hormat (respek) terhadap hak-hak pekerja
- b. Melakukan negosiasi dengan karyawan dan menetapkan prosedur bagaimana keluhan pekerja disampaikan
- c. Mengadakan penelitian dengan kegiatan-kegiatan MSDM.

#### 2.1.1.2. Tujuan MSDM, Manfaat dan Peran MSDM

Manajemen sumber daya manusia bermaksud memperbaiki kontribusi produktif karyawan, terhadap perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. Tujuan dari manajemen sumber daya manusia secara umum adalah untuk memastikan bahwa perusahaan mampu mencapai keberhasilan melalui kerja sama dan kontribusi aktif karyawan. adapun secara khusus menurut sedarmayanti dalam Eko Puji Sulistiyo (2017), manajemen sumber daya manusia bertujuan:

1. Memungkinkan perusahaan mendapatkan dan mempertahankan karyawan cakap, dapat dipercaya dan memiliki motivasi tinggi seperti yang diperlukan perusahaan
2. Meningkatkan dan memperbaiki kapasitas yang melekat pada manusia, kontribusi, kemampuan dan kecakapan mereka
3. Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi yang meliputi prosedur perekrutan dan seleksi yang teliti, sistem kompensasi dan insentif yang tergantung pada kinerja, pengembangan manajemen serta aktivitas pelatihan yang terkait kebutuhan bisnis

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



4. Mengembangkan praktik manajemen dengan komitmen tinggi yang menyadari bahwa karyawan adalah pihak terkait dalam perusahaan bernilai dan membantu mengembangkan iklim kerja sama dan kepercayaan bersama
5. Menciptakan iklim, dimana hubungan produktif dan harmonis dapat dipertahankan melalui asosiasi antara manajemen dan karyawan
6. Mengembangkan lingkungan, dimana kerja sama tim dan fleksibilitas dapat berkembang
7. Membantu perusahaan menyeimbangkan dan mengadaptasikan manajemen, karyawan, konsumen, pemasok, dan masyarakat luas
8. Memastikan bahwa karyawan dinilai dan dihargai berdasarkan apa yang mereka lakukan dan mereka capai
9. Mengelola karyawan yang beragam, memperhitungkan perbedaan individu dan kelompok dalam kebutuhan penempatan, gaya kerja dan aspirasi
10. Memastikan bahwa kesamaan kesempatan tersedia untuk semua karyawan
11. Mengadopsi pendekatan etis untuk mengelola karyawan yang didasarkan pada perhatian untuk karyawan, keadilan dan transportasi
12. Mempertahankan dan memperbaiki kesejahteraan fisik mental karyawan.

Semakin disadari bahwa manajemen sumber daya manusia sangat bermanfaat untuk menempatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, memperlakukan karyawan agar sesuai dengan hak-hak dan kewajibannya, memberikan penghargaan yang adil dan relatif sama dengan karyawan lain dalam perusahaan, memberdayakan orang sesuai dengan potensinya, mengadakan

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



pelatihan untuk menghasilkan efektifitas dan efisiensi kerja dan membantu perusahaan agar visi dan misi perusahaan tercapai secara efektif dan efisien. Hal yang tidak dapat dipungkiri bahwa manajemen sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam suatu perusahaan oleh karena itu, apapun bentuk dan tujuannya, kedudukan manusia dalam organisasi sangat memegang peran yang strategis.

### 2.1.2. Pengertian Produktivitas kerja

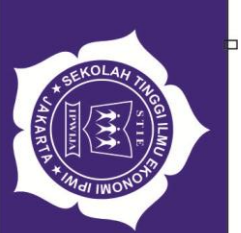
Menurut **Handoko (2011:210)**, Produktivitas kerja adalah hubungan antara masukan-masukan dan keluaran-keluaran suatu sistem produktif. Dalam teori, sering mudah untuk mengukur hubungan ini sebagai rasio keluaran dibagi masukan. Bila lebih banyak keluaran diproduksi dengan jumlah masukan sama, produktivitas naik. Begitu juga, bila lebih sedikit masukan digunakan untuk sejumlah keluaran sama, produktivitas juga naik. Sedangkan menurut Belcher, 1987:3) dalam Wibowo (2014:93) produktivitas kerja merupakan hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas dapat dikuantifikasi dengan membagi keluaran dengan masukan. Meningkatkan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau output yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu. Adapun menurut Jackson, dalam Agustin (2014) produktivitas kerja diartikan sebagai meningkatkannya hasil kerja yang dipengaruhi oleh kemampuan para karyawan (input) dan menghasilkan sebuah barang atau jasa (output).



Siagian dalam Agustin (2014) mengartikan produktivitas kerja adalah kemampuan barang atau jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja atau karyawan. secara umum, produktivitas kerja dapat diartikan sebagai kemampuan meningkatkan hasil kerja karyawan yang ditinjau dari sumber daya yang dimiliki oleh setiap masing-masing individu karyawan.

Konsep produktivitas tenaga kerja dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi perusahaan. Dimensi individu melihat produktivitas dalam kaitannya dengan karakteristik kepribadian individu yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan dan upaya individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupannya. Sedangkan dimensi perusahaan melihat produktivitas dalam kerangka hubungan teknis antara masukan (input) dan keluaran (output). Dengan demikian, dalam pandangan ini, terjadinya peningkatan produktivitas tidak hanya dilihat dari aspek kuantitas, tetapi juga dapat dilihat dari aspek kualitas. Menurut Budiono (2003:201) produktivitas kerja memiliki beberapa pengertian yaitu:

1. Pengertian Physiologi Produktivitas kerja yaitu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin, esok harus lebih baik dari hari ini. Pengertian ini mempunyai makna bahwa dalam perusahaan atau pabrik, manajemen harus terus menerus melakukan perbaikan proses produksi, sistem kerja, lingkungan kerja dan lain-lain.



2. Produktivitas perusahaan merupakan perbandingan antara keluaran (output) dan masukan (input). Perumusan ini berlaku untuk perusahaan, industri dan ekonomi keseluruhannya.

Berdasarkan referensi tersebut, dapat disimpulkan bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara hasil keluaran (output) dan hasil masukan (input). Produktivitas bisa dilihat dari dua dimensi yaitu dimensi individu dan dimensi perusahaan. produktivitas juga tidak diukur hanya melalui kuantitas yang dihasilkan dari unit produksi melainkan juga dilihat dari kualitas produk yang dihasilkan oleh suatu unit produksi.

#### **2.1.2.1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Secara garis besar faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah menurut Robbins dalam Maurits (2010):

1. Faktor dari dalam diri pekerja misalnya, keadaan psikis, fisik ( kelelahan pekerja), usia, bakat, karakter, pengalaman, keahlian, pendidikan, kepuasan kerja, motivasi kerja, semangat kerja, dan persepsi pekerja terhadap gaji.
2. Faktor dari luar pekerja misalnya, penerangan, kebisingan, musik ditempat kerja, waktu istirahat, jam kerja, system penggajian, dan tanggung jawab keluarga.

Pada bagian lain Robbins dalam Maurits (2010) membagi faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dalam tiga bidang pada model perilaku organisasi yaitu secara individual, kelompok, dan perusahaan. secara individual produktivitas dipengaruhi oleh ciri biografis, kepribadian, persepsi, dan motivasi.



Secara kelompok produktivitas kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan, struktur kelompok, kekuatan, politik, komunikasi, dan konflik. Sedangkan secara organisasi yaitu produktivitas dipengaruhi oleh sumber daya manusia, peraturan-peraturan, stres kerja, kebudayaan, dan struktur kerja.

Adapun menurut Simanjutak dalam Agustin (2014), ada tiga faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu:

1. Kualitas dan kemampuan fisik karyawan

Kualitas dan kemampuan fisik karyawan dipengaruhi juga oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, kelelahan fisik dan kemampuan fisik karyawan yang bersangkutan.

2. Sarana pendukung

Sarana pendukung untuk meningkatkan produktivitas karyawan digolongkan menjadi 3 (tiga) bagian yaitu:

- a. Menyangkut lingkungan kerja termasuk sarana dan peralatan yang digunakan, teknologi, dan caea produksi, tingkat keselamatan, dan kesehatan kerja suasana lingkungan kerja itu sendiri.
- b. Menyangkut kesehatan karyawan yang tercermin dalam sistem pengupahan dan jaminan sosial serta jaminan keselamatan kerja.
- c. Sarana yang ada didalam perusahaan dipengaruhi juga oleh apa yang terjadi diluar perusahaan. seperti sumber-sumber faktor produksi yang akan digunakan prospek pemasaran, perpajakan, perijinan dan lain-lain. Selain itu hubungan antara pimpinan dan karyawan juga mempengaruhi kegiatan-kegiatan yang dilakukan



sehari-hari. Bagaimana pandangan pimpinan terhadap bawahan, sejauh mana hak-hak karyawan mendapat perhatian sejauh mana karyawan diikut sertakan dalam menentukan kebijakan.

3. Motivasi dan Orientasi ke masa depan yang lebih baik

Bekerja dengan produktif oleh dorongan atau motivasi untuk mencapai masa depan yang lebih baik.

Adapun menurut balai pengembangan produktivitas daerah yang dikutip oleh soedarmayanti dalam penelitian Alimuddin (2012) bahwa ada lima faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu:

1. Konsep kerja, seperti kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (*shift work*) dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam satu tim.
2. Tingkat keterampilan yang ditentukan oleh pendidikan latihan dalam manajemen supervisor dan keterampilan dalam teknik industri.
3. Hubungan tenaga kerja dan pimpinan perusahaan yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan perusahaan dan karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja melalui lingkaran pengawasan mutu (*quality control circle*).
4. Manajemen produktivitas, yaitu manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas kerja.
5. Efisiensi tenaga kerja, seperti perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.





### 2.1.2.2. Pengukuran Produktivitas Kerja

Menurut Wibowo (2016:110), pengukuran produktivitas merupakan bagian integral dari proses manajemen produktivitas. Apabila produktivitas diintegrasikan ke dalam konsep kerja perusahaan, monitoring progres yang memberikan umpan balik, menetapkan sasaran yang dapat dihitung, dan mengevaluasi kinerja manajerial merupakan suatu keharusan, status produktivitas sebagai isu strategis bagi perusahaan menganjurkan bahwa monitoring merupakan hal yang penting. Pengukuran produktivitas kerja secara eksplisit menghubungkan produktivitas pada sasaran strategis lainnya. Perbaikan produktivitas merupakan alat utama untuk mencapai pertumbuhan *market share*. Adanya sistem pengukuran produktivitas yang dapat diandalkan memungkinkan perusahaan mempertajam rencana strateginya melalui penciptaan tingkat perbaikan produktivitas yang ditargetkan dihubungkan pada pencapaian sasaran strategis spesifik.

Pengukuran produktivitas mewujudkan sejumlah fungsi penguatan yang sangat berharga yaitu sebagai berikut:

#### 1. Membangun kepedulian

Sistem pengukuran produktivitas yang sangat kelihatan dan sering disesuaikan membantu menjaga fokus perusahaan dan mengomunikasikan minat dan kepentingan manajemen tentang produktivitas.

2. Mengukur masalah dan peluang

Ukuran produktivitas memfasilitasi identifikasi dari bidang di mana perhatian manajemen diperlukan. Kondisi produktivitas mendatar atau menurun hanya dapat dipastikan melalui suatu ukuran.

3. Mengusahakan mekanisme umpan balik

Tanpa umpan balik, suatu perusahaan tidak dapat belajar dan memperbaiki. Dengan mengumpan balik data pengukuran, pekerja dapat menikmati perasaan penyelesaian, dapat belajar dari keberhasilan dan dapat termotivasi untuk mengatasi masa ketidakcukupan kinerja.

4. Memfasilitasi integrasi

Pengukuran memfasilitasi proses mengintegrasikan produktivitas ke dalam sistem organisasional lain: tujuan kuantitatif dapat ditetapkan, perbaikan produktivitas dapat dibiayai dan penguatan melalui sistem penghargaan dapat diselesaikan dengan objektivitas lebih besar.

Adapun Simamora (2004:612), faktor-faktor yang diperlukan dalam mengukur produktivitas kerja yaitu sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan
2. Kualitas kerja adalah suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

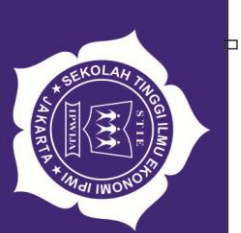
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



3. Ketepatan waktu adalah tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi ootput.

### 2.1.3. Pengertian *Quality Control Circle* (QCC)

Ishikawa dalam Joice Tauris Santi (2014:58) mengartikan *Quality Control Circle* sebagai suatu kelompok kecil yang menjelaskan kegiatan-kegiatan kendali mutu secara suka rela dalam tempat kerja yang sama. Kelompok kecil ini melaksanakan kendali mutu secara terus menerus sebagai bagian dari kegiatan pengendalian dan perbaikan dalam tempat kerja, dengan memanfaatkan teknik-teknik pengendalian yang melibatkan partisipasi seluruh anggota. Adapun menurut *Japanese Union of Scientist Engineers* dalam Joice Tauris Santi (2014:58), QCC adalah suatu kelompok kecil yang secara sukarela mengadakan kegiatan pengendalian mutu didalam tempat kerja mereka sendiri. Tiap anggota kelompok kecil ini berpartisipasi sepenuhnya secara terus menerus sebagai bagian dari kegiatan kendali mutu menyeluruh perusahaan, mengembangkan diri serta pengembangan bersama, pengendalian dan perbaikan ditempat kerja dengan menggunakan teknik-teknik pengendalian mutu. Sedangkan menurut Charney (2007), QCC merupakan sekelompok kecil pekerja yang memiliki leader dimana kelompok tersebut dibentuk menurut bidang pekerjaan untuk memecahkan persoalan yang terdapat dalam bidang pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Joice Tauris Santi (2016:144), QCC merupakan cara untuk mewujudkan semangat



perubahan dengan efektif. Kelompok-kelompok kecil terdiri dari 7-10 karyawan yang mencari masalah-masalah untuk dipecahkan, mencari inovasi-inovasi agar dapat memecahkan masalah dan memperbaiki kondisi yang ada.

Berdasarkan pengertian definisi yang dikemukakan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa QCC merupakan suatu semangat perubahan akan keadaan menjadi lebih efektif dan efisien yang melibatkan karyawan dari unit kerja yang sama yang membuat kelompok kecil yang terdiri dari 7-10 karyawan yang saling bertukar pikiran satu dengan lain untuk memecahkan persoalan yang ada di unit kerja tersebut. QCC merupakan suatu pendekatan pengendalian mutu melalui partisipasi karyawan. QCC merupakan mekanisme formal dan dilembagakan yang bertujuan untuk mencari pemecahan persoalan dengan memberikan tekanan pada partisipasi dan kreativitas di antara karyawan. setiap unit kerja juga bertindak sebagai mekanisme pemantau yang membantu perusahaan dalam menyesuaikan diri dengan lingkungannya, bersifat proaktif, tidak menunggu bergerak jika persoalan timbul dan tidak menghentikan kegiatannya jika suatu persoalan telah ditemukan dan dipecahkan. Artinya adalah QCC harus bekerja secara berkesinambungan dan tidak tergantung pada proses produksi. Konsep dasar QCC merupakan anggapan bahwa penyebab persoalan mutu atau produksi tidak diketahui oleh para pekerja dan manajemen, juga diandaikan bahwa pekerja mempunyai pengetahuan yang siap pakai, kreatif, dan dapat dilatih untuk menggunakan kreativitas alamiah dalam pemecahan persoalan pekerjaan.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

### 2.1.3.1. Konsep QCC

QCC bermanfaat untuk meningkatkan taraf dan mutu kerja lingkungan gugus yang bersangkutan. Perbaikan kerja pada dasarnya mempunyai makna sebagai peningkatan dan perbaikan mutu, baik mutu manajemen, mutu pelayanan maupun mutu unsur-unsur lainnya dalam organisasi seperti mutu prosedur, hasil kerja, masukan, karyawan atau sumber daya manusia, kerja sama, daya guna, daya hasil, konsep kerja, lingkungan kerja, informasi, kemampuan pemecahan masalah, tata krama, penggunaan sumber-sumber, mutu pelaksanaan, penampilan dan lain-lain (Zainun, 2001). Keberhasilan suatu perusahaan untuk meningkatkan mutu kinerjanya sangat dipengaruhi oleh faktor mutu SDM. Oleh sebab itu, agar kendali mutu produk dapat dilaksanakan dan dilembagakan maka dibutuhkan peninjauan kembali fungsi dari manajemen sumber daya manusia. Praktik MSDM tidak berdiri sendiri atau lepas dari proses perbaikan mutu produk (barang dan jasa) suatu perusahaan. Dengan demikian, MSDM harus dilaksanakan sejalan dengan pencapaian proses peningkatan mutu kinerja perusahaan (Mangkuprawira, 2007).

Suatu QCC pada hakikatnya adalah sekelompok karyawan dari suatu organisasi tertentu yang mengadakan pertemuan secara tertib dan teratur. Jumlah anggota dalam setiap gugus berlainan tergantung pada kebijaksanaan organisasi. Biasanya jumlah tersebut berkisar antara tiga sampai dua puluh karyawan. Para anggota mengadakan pertemuan secara teratur dan mempelajari secara bersama untuk meningkatkan kecakapan pergaulan dan metode statistik yang berkaitan dengan pemecahan masalah.



Pertemuan dipimpin oleh kepala kelompok. Kepala kelompok tidak mempunyai kekuasaan terhadap anggota lainya tapi lebih merupakan sebagai moderator pembicaraan yang memperlancar proses pemecahan masalah. Kepala kelompok bertanggung jawab tetap mengarahkan kelompok mencapai tujuannya dan menjaga supaya setiap orang ikut memberikan sumbang saran. Kebanyakan organisasi juga menggunakan fasilitator untuk mempersiapkan program latihan, memberikan sosialisai dan bimbingan tentang mekanisme QCC secara terus menerus kepada para ketua kelompok dan atas permintaan memberikan latihan bagi anggota tim.

### 2.1.3.2. Tujuan Kegiatan QCC

Menurut JUSE dalam Joice Tauris Santi (2014:58), tiga sasaran yang ditentukan sebagai garis pedoman yaitu:

1. Memperbaiki kemampuan kepemimpinan dan manajemen dari para mandor dan penyelia lini pertama pada perusahaan dan mendorong perbaikan dengan cara pengembangan diri.
2. Mempertinggi tingkat semangat pekerja dalam produksi dan sekaligus menciptakan suatu lingkungan dimana semua orang lebih sadar dengan mutu, masalah dan perlunya perbaikan.
3. Berfungsi sebagai inti pengendalian mutu di seluruh perusahaan.

Selain itu menurut JUSE dalam Joice Tauris Santi (2014:58), terdapat tiga ide pokok QCC sebagai bagian integral dari pengendalian mutu di seluruh perusahaan yaitu sebagai berikut:

1. Menyumbang kepada perbaikan dan pengembangan perusahaan.

2. Menghormati umat manusia dan membangun suatu tempat kerja yang bahagia dan cerah serta cukup berarti untuk bekerja di dalamnya.
3. Sepenuhnya memperlihatkan kemampuan manusia dan akhirnya menarik keluar hal-hal yang tidak mungkin.

Pokok-pokok kegiatan QCC yaitu pengembangan diri, kegiatan sukarela, kegiatan kelompok, partisipasi setiap orang, penerapan teknik-teknik kendali mutu, kegiatan QCC pada perusahaan, menggiatkan dan menghidupkan kegiatan QCC secara terus-menerus, pengembangan bersama, kreativitas, dan kesadaran mutu, kesadaran masalah dan kesadaran perbaikan JUSE dalam Joice Tauris Santi (2014:58).

Tujuan QCC adalah untuk meningkatkan semangat kerja pegawai yang sekaligus juga merupakan saluran yang bermanfaat dalam membawa perbaikan-perbaikan pada penampilan anggota kelompok dan keseluruhan anggota organisasi demi kemajuan semua pihak. Secara lebih terperinci tujuan QCC dapat diuraikan sebagai berikut (Zainun, 2001):

1. Merumuskan berbagai kebutuhan sosial dan kejiwaan pegawai.
2. Menumbuhkan semangat kerja dan semangat kerja sama.
3. Meningkatkan rasa ketertiban terhadap jabatan dan pekerjaan.
4. Menciptakan kemampuan kerja dalam kelompok untuk memecahkan masalah.
5. Membangun kesadaran dan kewaspadaan di kalangan anggota kelompok mengenai system kerja, pelayanan, gugus kerja, dan mutu hasil kerja.
6. Mendorong timbulnya konsep manajemen yang mandiri diantara anggota.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



7. Memperbaiki hubungan atasan-bawahan.
8. Menumbuhkan sikap pencegahan timbulnya kesulitan sedini mungkin.
9. Mengembangkan sikap peka di kalangan anggota organisasi terhadap setiap kesempatan dan hambatan yang timbul di sekitar tubuh organisasi.
10. Memperbaiki daya dorong, penampilan, dan daya hasil setiap karyawan.
11. Menciptakan suatu iklim lingkungan kerja yang serasi dan menyenangkan.

### 2.1.3.3. Cara Penerapan QCC

Menurut Joice Tauris Santi (2016:106) ada delapan langkah penerapan QCC yang dapat digunakan untuk menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi di sebuah tempat kerja. Delapan langkah tersebut merupakan penjabaran dari *Plan* (rencana), *do* (mengerjakan), *check* (memeriksa), dan *Action* (tindakan) disingkat *PDCA*, delapan cara penerapan QCC yaitu:

1. Identifikasi masalah dan menentukan tema

Tema yang dimaksud dalam konteks QCC adalah kejadian atau permasalahan yang perlu diatasi kelompok (*circle*). Tema diambil dari masalah yang berkembang ditempat kerja kelompok. Ada dua cara untuk menentukan tema. Pertama dengan mengambil salah satu masalah yang menjadi prioritas adalah dengan mengukur apakah masalah tersebut memiliki peluang besar mengganggu biaya, mutu produk, keselamatan, dan sebagainya. Kedua adalah dengan mengambil satu tema yang ada setelah memperoleh kesepakatan bersama dari anggota-anggota kelompok. Hal lain yang perlu diperhatikan ketika mengambil tema adalah dengan menentukan bahwa tema tersebut menyangkut bidang kerja dan mengacu



pada pada kebijakan perusahaan. selain itu, tema juga harus mampu dipecahkan oleh kelompok kecil tersebut. Pada awal pembentukan kelompok, sebaiknya dimulai dengan memilih tema yang mudah. Tema yang dipilih haruslah spesifik sehingga para anggota dalam kelompok dapat memahami dengan seutuhnya persoalan tersebut.

#### 2. Menentukan Target

Kelompok menentukan target perbaikan yang akan dilakukan. Pada tahapan awal, target ini sebaiknya dapat dicapai. selain menentukan target, pada tahap ini ditentukan pula kapan target akan dicapai, dan juga bagaimana cara untuk mencapai target tersebut.

#### 3. Analisa Kondisi yang Ada

Pada tahap ini anggota kelompok menyajikan semua fakta dan data yang menunjang serta diperlukan untuk mendukung dasar pemilihan tema atau data tentang masalah yang dijadikan tema. Ada berbagai macam alat yang dapat dipergunakan dalam menyajikan fakta dan data seperti diagram pareto, histogram, peta kendali, atau stratifikasi.

#### 4. Analisa Sebab Akibat

Pada tahap ini adalah menentukan penyebab, untuk menentukan penyebab ada dua tahapan yang harus dilakukan. Pertama adalah menentukan semua penyebab yang mungkin saja berpengaruh terhadap permasalahan yang ada. Langkah berikutnya adalah mencari penyebab yang paling dominan di antara semua penyebab yang telah ditemukan dan dimasukkan ke dalam diagram tulang ikan tersebut. Jika pengaruh dari berbagai macam

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



penyebab itu dapat di kuantitatifkan, maka dapat menggunakan diagram pareto sehingga akan terdeteksi penyebab yang mempengaruhinya paling besar. Selain itu, dapat juga digunakan diagram tebar sehingga diketahui juga penyebab yang benar-benar berdampak signifikan.

#### 5. Rencana Penanggulangan

Tujuan dari langkah ke lima adalah mencari pemecahan masalah, melakukan langkah perbaikan dalam QCC dapat dilakukan dengan berbagai macam cara seperti misalnya, diskusi dan penyampaian ide-ide dari para anggota kelompok. Agar lebih mudah, sistematis dan terstruktur, dalam merencanakan langkah perbaikan dapat menggunakan prinsip 5W2H (*what, why, where, who, when, how, dan how much*).

#### 6. Penanggulangan

Setelah menentukan perbaikan yang harus diambil untuk memecahkan masalah, langkah selanjutnya adalah melaksanakan perbaikan yang telah direncanakan tersebut. Dalam melaksanakan perbaikan ini, diperlukan komitmen, kesungguhan, dan kekompakan dari para anggota kelompok. Jika para anggota kelompok menjalankan tugas perbaikan yang telah disepakati dan dilaksanakan dengan baik, perbaikan akan terjadi.

#### 7. Evaluasi

Jika semua rencana perbaikan sudah dilakukan sesuai dengan kesepakatan bersama yang diambil dalam kelompok, langkah selanjutnya adalah melakukan evaluasi. Evaluasi ini digunakan untuk mengukur apakah perbaikan yang telah diambil dapat menyelesaikan masalah. Langkah

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



pemeriksaan ini juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah kelompok sudah dapat membawa perbaikan. Cara evaluasi hasil perbaikan ini dilakukan dengan membandingkan kondisi antara sebelum dan sesudah ada perbaikan. Kembali, data menjadi penting ketika evaluasi ini dilakukan. Penyajian data sesudah dan sebelumnya perbaikan akan menampilkan apakah ada perbedaan atau perbaikan antara sesudah dan sebelum QCC dilaksanakan.

#### 8. Standarisasi dan tindak lanjut

Setelah dilakukan langkah perbaikan dan ternyata langkah itu dapat mengatasi masalah yang terjadi, tahapan selanjutnya adalah membuat standarisasi yang dapat menjadi acuan kerja di tempat kerja kelompok. Standarisasi ini juga akan mencegah berulangnya masalah serupa dikemudian hari.

#### 2.1.3.4. Cara Mendirikan Organisasi QCC

Program QCC dapat dimulai dengan kantor sekretariat QCC sekaligus mencari para fasilitator, sekretariat melapor pada manajer QCC. Demikian pula dengan fasilitator melapor pada manajer QCC juga terkait dengan kegiatan kelompok. Selain itu, fasilitator juga melapor pada kepala departemen masing-masing. Menurut Joice Tauris Santi (2016:104) syarat-syarat pembentukan kelompok QCC adalah:

- a. Anggota mempunyai *line head* atau grup head yang sama
- b. Bisa juga bekerja sama dengan seksi atau divisi lain-lain
- c. Jumlah anggota antar 5-10 karyawan.

Adapun pengurus yang bertanggung jawab disetiap lini perbaikan QCC sebagai berikut:

1. Caretaker (*Division Head*/general manajer)

Mengidentifikasi aktivitas QCC dengan satu aktivitas penting dalam manajemen dan mengorientasikan aktivitas. Membaurkan ide-ide ke dalam kebijakan manajerial, mengkaji ulang organisasi promosi dalam divisi/departemen untuk disesuaikan dengan perubahan lingkungan, membuat lingkungan menjadi nyaman untuk kegiatan QCC, mengumpulkan informasi dan pembaruan, dan memotivasi QCC melalui saran positif dan komentar dalam kegiatan konvensi QCC.

2. Promotor (Departemen Head/Manajer)

Bertugas mempromosikan kegiatan QCC di departemennya dan mendorong sesuai dengan arahan caretacker. Menampilkan perbaikan nyata dalam kebijakan di departemen, rotasi setiap anggota untuk memotivasi, memberi saran dalam pemeliharaan tema yang bertujuan untuk mengembangkan kemampuan anggota, berpartisipasi dalam pertemuan untuk peningkatan pengetahuan departemen, memotivasi QCC melalui saran positif dan komentar dalam kegiatan konvensi QCC.

3. Advisor

Mengidentifikasi poin-poin kekuatan dan kelemahan dalam seluruh kelompok dan mengembangkan kelompok. Mengidentifikasi kondisi tiap kelompok dan melatih ketua anggota, arah promotor menentukan arah QCC, berpartisipasi dalam pertemuan dan memberikan saran



yang sesuai, memandu para anggota selagi mengonfirmasi *genchi genbutsu* pada saat memilih tema, memberi saran ke anggota dan mendorong mereka ketika sedang mempersiapkan diri presentasi akhir.

4. Fasilitator

Memfasilitasi grup dibawahnya agar dapat mengembangkan aktivitas QCC, membuat rencana mengajar, membimbing, dan mengarahkan kelompok agar sasaran aktivitas tercapai. Juga agar aktivitasnya semakin berkembang, menciptakan suasana agar karyawan berpartisipasi secara sukarela dalam aktivitas tersebut, memberikan pelatihan bagaimana membuat laporan akhir dan berpresentasi yang baik, memberikan apresiasi dan dukungan atas hasil aktivitas, dan menjalin hubungan dengan pihak organisasi QCC lain.

5. *Circle leader*

Menggerakkan grupnya agar tetap menjalankan QCC secara berkesinambungan, meningkatkan kinerja tempat kerjanya melalui peningkatan pengetahuan dan skill diri dan anggotanya, mengatasi masalah-masalah yang ada ditempat kerjanya dari sisi sistem dan manusia, menjaga hubungan baik dengan fasilitator, pimpinan, dan kelompok lain, dan meminta bantuan dan nasihat bila aktivitas kelompok mengalami hambatan.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



6. *Theme leader*

Memiliki pemikiran tema QCC dan bekerja sama dengan atasan dan anggota lalu memecahkan masalah bersama-sama, menunjukkan sikap kepemimpinan, memahami aktivitas tema secara sistematis menurut 8 langkah, menggunakan teknik QCC dan melakukan setiap langkahnya, membagi peran para anggota kelompok dan membangun kerja sama ketika menemukan masalah, meminta petunjuk manajer, dan membuat kerja sama dengan penuh keyakinan.

7. *Notulen*

Membuat ringkasan hasil pertemuan, membagikan ringkasan hasil pertemuan pada setiap anggota, dan menyimpan dokumen yang ada hubungannya dengan aktivitas QCC dengan rapih.

8. *Anggota*

Berkontribusi kepada kelompok mengenai tema yang sedang dibahas, mengapresiasi kerja sama dalam tim, berusaha untuk terus meningkatkan kemampuan diri dan kemampuan bersama, selalu menghadiri pertemuan dan aktif mengungkapkan pendapat, bekerja sama dengan theme leader, dan circle leader, mempelajari dasar dan teknik aktivitas kelompok, menggunakan segala hal yang dipelajari dalam aktivitas, dan meningkatkan kemampuan seperti kemampuan teknis, serta teknik yang unik.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



### 2.1.3.5. Indikator QCC

Adapun indikator penilaian QCC menurut (Ishikawa, 1992) adalah:

1. Pengembangan diri, adalah suatu proses mengenali kebutuhan, mengembangkan potensi yang belum dimanfaatkan, memperbaiki kemampuan dan mencari bidang-bidang baru yang memberikan tantangan pribadi.
2. Kegiatan Sukarela, mencakup respek terhadap karyawan dan kebebasan berpartisipasi serta menuangkan ide yang berkaitan dengan kegiatan QCC.
3. Kegiatan Kelompok, kegiatan QCC tidak terlepas dari kegiatan kelompok yang dibentuk dari beberapa anggota yang bekerja sama untuk menemukan solusi penyelesaian masalah yang dihadapi.
4. Partisipasi Karyawan, partisipasi dalam melakukan kegiatan QCC berarti bahwa semua karyawan dalam suatu perusahaan yang menerapkan kegiatan QCC diharapkan atau di desak untuk berpartisipasi
5. Pendalaman Pemahaman, merupakan penerapan teknik-teknik kendali mutu yang berkaitan dengan kegiatan QCC.
6. Prinsip Berkesinambungan, merupakan rangkaian kegiatan perusahaan mulai dari kegiatan tersebut direncanakan, kegiatan dilakukan, kegiatan dievaluasi dan adanya tindak lanjut dari kegiatan QCC yang telah dilakukan.
7. Kesadaran Kualitas, QCC selalu memperhatikan kualitas yang dihasilkan



8. Kesadaran Masalah dan Kesadaran Perbaikan, dalam kegiatan QCC tidak akan pernah kehabisan masalah untuk dianalisa apabila cukup jeli dan peka terhadap apa saja yang terjadi di lingkungan kerja. Kegiatan QCC pun harus peka terhadap perubahan dan lingkungan diluar perusahaan yang dapat diperkirakan akan terjadi dan mempunyai pengaruh terhadap kegiatan operasional perusahaan.

#### 2.1.4. Pengertian Konsep Kerja 5S

Gerakan konsep kerja 5S memang sengaja di bentuk dalam upaya menghilangkan pemborosan dan merupakan suatu gerakan akan semangat perubahan serta tekad yang kuat untuk mengadakan penataan, pembersihan, memelihara kondisi yang sudah baik dan memelihara kebiasaan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik (Osada 2002). Adapun pengertian menurut Joice Tauris Santi (2016:141) konsep kerja 5S merupakan metode organisasi tempat kerja yang berasal dari bahasa jepang seiri, seiton, seiso, seiketsu, dan shitsuke. Kelima kata itu dialih bahasakan ke dalam bahasa indonesia menjadi 5R, yaitu ringkas, rapi, resik, rawat, dan rajin. Konsep tersebut merupakan cara mengorganisasi tempat kerja sehingga meningkatkan efisiensi dan efektivitas antara lain dengan identifikasi dan penyimpanan peralatan kerja yang rapi dan baik.

Adapun Hirano dalam Agustin (2013) mengartikan konsep kerja 5S adalah sebuah alat untuk membantu mengungkapkan masalah dan bila digunakan secara canggih, dapat menjadi bagian dari proses pengendalian visual dari sebuah sistem lain yang direncanakan dengan baik. Menurut Imai dalam Agustin (2013), Konsep





kerja 5S sangatlah penting karena merupakan pondasi dalam membuat suatu menjadi seefisien mungkin, mengurangi biaya produksi, meningkatkan kualitas Output, dan mengurangi timbulnya kecelakaan kerja dengan adanya kondisi yang lebih baik.

Berdasarkan penjelasan yang dikemukakan oleh para ahli yang sudah diuraikan dapat disimpulkan bahwa konsep kerja 5S merupakan konsep yang mendasar sehingga dapat mudah dipahami dan penerapannya oleh siapa saja. Tetapi sangat susah menerapkannya dengan benar, hal ini berkaitan dengan rendahnya kepedulian karyawan akan tanggung jawabnya terhadap lingkungan kerja. 5S dijadikan pondasi dasar untuk program kerja lainnya, suksesnya program kerja tergantung suksesnya penerapan konsep kerja 5S di area kerja.

Penerapan konsep kerja 5S di perusahaan-perusahaan harus diikuti oleh semua level karyawan dari operator produksi sampai *top management* (manajemen puncak). Dengan menerapkan konsep kerja 5S dengan baik dan benar, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kerja dan juga dapat bekerja se-efektif serta se-efisien mungkin dan meningkatkan keamanan di area kerja. Disamping itu juga bisa meningkatkan citra perusahaan di hadapan konsumen maupun para pemegang saham karena penataan dan kerapian di tempat kerja kita juga mencerminkan kualitas perusahaan. Adapun yang menjadi dasar-dasar pemahaman dari konsep kerja 5S sebagai berikut:

1. *Seiri* (Ringkas), merupakan langkah awal dalam menjalankan konsep kerja 5S, yaitu dengan membuang atau menyortir atau menyingkirkan barang-barang, file-file, yang tidak diperlukan lagi ke tempat yang sudah



disediakan. Semua barang yang ada dilokasi kerja, hanyalah barang yang benar-benar diperlukan untuk aktivitas kerja. Tindakan dilakukan agar tempat penyimpanan menjadi lebih efisien, karena akan dipergunakan untuk menyimpan barang atau file yang memang penting dan diperlukan pada saat menjalankan aktivitas kerja, serta bertujuan juga agar tempat kerja terlihat lebih rapih dan tidak berantakan. Keuntungan yang akan didapat dalam menerapkan *Seiri* (Ringkas), yaitu:

a. Kuantitatif

- 1) Penghematan pemakaian ruang penyimpanan
- 2) Persediaan dan produk yang bermutu
- 3) Kecepatan waktu dan ketepatan barang serta file dokumen yang dibutuhkan.

b. Kualitatif

- 1) Tempat kerja lebih bersih dan ringkas
- 2) Suasana kerja lebih nyaman
- 3) Mencegah barang atau alat, dan material menjadi rusak dan hilang.

2. *Seiton* (Rapi), merupakan langkah berikutnya setelah menyortir semua barang dan file yang tidak terpakai, pastikan segala sesuatu harus diletakan sesuai posisi yang ditetapkan, sehingga selalu siap digunakan pada saat diperlukan, pastikan bahwa setiap barang memiliki tempat penyimpanan, setiap tempat punya nama sesuai barang yang akan disimpan, buat menjadi terorganisir dan sistematis, dan beri nama pada setiap penyimpanan yang mudah diingat, dapat menggunakan kode pada tempat penyimpanan.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Keuntungan yang akan diperoleh dari penerapan konsep kerja *Seiton* (Rapi), yaitu:

a. Kuantitatif

- 1) Kendali persediaan dan produk secara efisien
- 2) Waktu pencarian barang dan file cepat
- 3) Proses kerja lebih efisien
- 4) Menghindari kesalahan
- 5) Meminimalkan terjadinya kehilangan barang dan file.

b. Kualitatif

- 1) Suasana kerja akan lebih nyaman
- 2) Mendidik dan meningkatkan disiplin karyawan
- 3) Memacu karyawan, agar terus menghasilkan ide yang kreatif
- 4) Moral karyawan menjadi lebih tinggi
- 5) Merasa aman ditempat kerja
- 6) Menerapkan FIFO.

3. *Seiso* (Resik), setelah area kerja menjadi rapi, langkah berikutnya adalah membersihkan tempat kerja, ruang kerja, peralatan, dan area kerja. Tumbuhkan pemikiran bahwa kebersihan merupakan hal yang vital dalam tempat kerja, jika kita tidak menjaga kebersihan, lingkungan akan menjadi kotor dan menjadi faktor utama ketidaknyamanan dalam bekerja yang sudah pasti akan berimbas pada produktivitas kerja yang akan mengakibatkan kerugian. Keuntungan yang akan diperoleh dalam menerapkan konsep kerja *Seiso* (Resik), yaitu:

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



- a. Kuantitatif
    - 1) Sistem pengawasan persediaan dan produk yang lebih murah dan hemat
    - 2) Meminimalkan biaya kerusakan pada peralatan
    - 3) Proses kerja cepat dan tidak berulang berkaitan dengan efektivitas dalam bekerja
    - 4) Meningkatkan kualitas produk
    - 5) Waktu melakukan pembersihan lebih cepat.
  - b. Kualitatif
    - 1) Suasana kerja lebih nyaman dan ceria
    - 2) Karyawan terus menghasilkan ide yang kreatif
    - 3) Moral karyawan meningkat
    - 4) Meningkatkan rasa aman ditempat kerja.
    - 5) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
4. *Seiketsu* (Rawat), tahap ini adalah tahap yang sulit dijalankan. Untuk menjaga 3 konsep kerja yang sudah dijalankan sebelumnya secara rutin dan konsisten. Tahap ini dapat disebut sebagai bentuk perawatan dari 3 konsep yang sudah dijalankan, merupakan standarisasi dan semua individu harus patuh pada standar yang sudah ditetapkan. Dapat dimotivasi dengan memberikan hadiah untuk individu yang menjalankan standarisasi dengan baik atau hukuman jika yang melanggar standarisasi yang sudah ditetapkan. Keuntungan yang akan diperoleh dalam menerapkan konsep kerja *Seiketsu* (Rapih), yaitu:

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



a. Kuantitatif

- 1) Biaya penyelenggaraan yang rendah
- 2) Biaya pengeluaran tambahan yang rendah
- 3) Efisiensi proses meningkat
- 4) Kualitas pengeluaran menurun
- 5) Sedikit keluhan dari pelanggan
- 6) Produktivitas karyawan meningkat

b. Kualitatif

- 1) Mendidik disiplin karyawan positif
- 2) Karyawan terus menghasilkan ide kreatif
- 3) Kemahiran karyawan meningkat
- 4) Karyawan setia kepada perusahaan
- 5) Citra perusahaan meningkat.

5. *Shitsuke* (Rajin), pemeliharaan kedisiplinan pribadi meliputi suatu kebiasaan dan pemeliharaan konsep kerja 5S yang sudah berjalan. Bila berada diposisi sebagai pimpinan, buatlah standarisasi 5S serta berikan pelatihan 5S, agar seluruh karyawan perusahaan dapat mengerti akan kegunaan 5S yang praktis dan ringkas bertujuan efisiensi, pelayanan yang baik, keamanan kerja, serta peningkatan produktivitas dan tentunya peningkatan profit. Keuntungan yang akan diperoleh dalam menerapkan konsep kerja *Shitsuke* (Rajin), yaitu peningkatan kedisiplinan dan perubahan budaya kerja secara keseluruhan.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

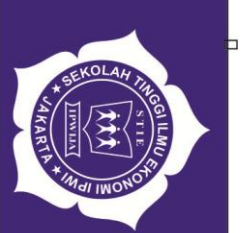
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



#### 2.1.4.1. Tujuan Konsep Kerja 5S

Apabila konsep kerja 5S diterapkan dengan benar sudah pasti akan menimbulkan dampak positif bagi perusahaan yang menerapkannya, yaitu berupa setiap karyawan akan mampu menemukan masalah lebih cepat dan bekerja secara efisien. Setiap karyawan akan memberikan perhatian dan penekanan pada tahap perencanaan, mendukung cara berpikir yang positif yang berorientasi pada proses, setiap karyawan akan berkonsentrasi pada, masalah-masalah yang lebih penting dan mendesak untuk diselesaikan, dan setiap karyawan akan berpartisipasi dalam membangun sistem yang baru. Adapun menurut Ruslianto (2013) tujuan yang diharapkan dengan menerapkan konsep 5S di perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Jaminan keamanan hampir puluhan tahun, kedua kata pemilihan dan penataan menjadi ciri khas pada poster-poster dan surat kabar bahkan di perusahaan-perusahaan kecil. Karena kata pemilihan dan penataan sangat berperan besar di dalam masalah keamanan.
2. Tempat kerja yang rapi tempat kerja yang menerapkan konsep kerja 5S dengan teliti tidak perlu terus menerus membicarakan keamanan dan kecelakaan industri yang dialaminya akan lebih sedikit ketimbang perusahaan yang hanya mengutamakan peralatan dan prosedur yang sedemikian aman sehingga tidak mungkin gagal.
3. Efisiensi dalam melakukan pekerjaan, dan bisa memelihara peralatan kerja perusahaan akan mendapat keuntungan dengan waktu yang dipergunakan untuk memelihara peralatan yang terbuang percuma jika



tidak diterapkannya konsep kerja 5S. Mampu menghemat waktu lebih banyak waktu yang terbuang sia-sia.

4. Mesin dan teknologi yang digunakan oleh perusahaan memerlukan tingkat presisi dan kebersihan yang sangat tinggi, untuk menghasilkan output yang baik. Berbagai gangguan yang kecil dapat berakibat terhadap penurunan mutu dari output yang dihasilkan.
5. Kemacetan perusahaan yang tidak menerapkan konsep kerja 5S akan menghadapi masalah kemacetan mulai dari mesin yang disebabkan kotoran yang mengendap ataupun kemacetan dalam ingatan karyawan, harus disadari bahwa ingatan seseorang bisa saja salah, maka daripada itu diperlukan petunjuk yang melengkapi keterbatasan karyawan dalam mengerjakan tugasnya.

#### 2.1.4.2. Indikator Penilaian Konsep Kerja 5S

Menurut Osada (2002:32), indikator penilaian konsep kerja 5S sebagai berikut:

1. *Seiri* (Ringkas)
  - a. Dasar Pemilihan
  - b. Menghilangkan yang tidak perlu
  - c. Melaksanakan pembersihan besar
  - d. Menangani penyebab kotoran
2. *Seiton* (Rapi)
  - a. Penyimpanan fungsional berdasarkan *5W 1H*



- b. Praktik dan kompetisi dalam penyimpanan dan pengambilan barang yang akan digunakan
  - c. Merapikan tempat kerja dan peralatan
  - d. Menghilangkan pemborosan waktu untuk mencari barang
3. *Seiso* (Resik)
    - a. Menghilangkan sampah atau kotoran dari area kerja
    - b. Membersihkan perlengkapan dan peralatan kerja
    - c. Membersihkan lantai di area kerja
    - d. Membersihkan rak-rak tempat penyimpanan peralatan dan perlengkapan kerja.
  4. *Seiketsu* (Rawat)
    - a. Pelabelan tempat peralatan kerja dan perlengkapan kerja
    - b. Label tanggung jawab area kerja
    - c. Label temperatur ruangan kerja
    - d. Label petunjuk bagian area kerja
  5. *Shitsuke* (Rajin)
    - a. Biasakan secara sistematis perilaku yang menunjukkan kepedulian terhadap konsep kerja 5S
    - b. Perbaiki komunikasi dan pelatihan untuk memperoleh mutu yang terjamin
    - c. Atur setiap karyawan mengambil bagian dan setiap karyawan melakukan sesuatu, kemudian mengimplementasikannya

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta





- d. Atur segala sesuatu sehingga setiap karyawan bertanggung jawab atas apa yang mereka kerjakan.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dilakukan dengan tujuan untuk mendapatkan gambaran umum serta sebagai bahan pertimbangan untuk mendapatkan penelitian berikutnya.

**Tabel 2.2**  
**Jurnal penelitian terdahulu**

NO	NAMA DAN TAHUN PENELITIAN	VARIABEL X DAN Y	TEKNIK ANALISIS	HASIL PENELITIAN
1	Disa Rusdiana (2011) IPB, Bogor	Pengaruh penerapan Gugus Kendali Mutu dan Budaya kerja terhadap Produktivitas kerja Karyawan di PT Sierad Produce, Tbk -Bogor	Regresi Linear Berganda	penerapan QCC dan Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Sierad Produce, Tbk -Bogor
2	Alfa Firdaus (2010) universitas mercu buana, Jakarta	Pengaruh kegiatan QCC terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada industri pelatihan, Jakarta	Regresi linear	kegiatan QCC berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada industri pelatihan, Jakarta
3	Ahza Hendri (2007) universitas mercu buana, Jakarta	Analisa Pengaruh kegiatan QCC terhadap produktivitas kerja karyawan di PT.Central Prima Delta	Regresi linear	kegiatan QCC berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT.Central Prima Delta
4	Subardono (2016) STIE Mahardhika, Surabaya	Analisis Peranan QCC dalam peningkatan produktivitas kerja personil aviation security di bandara PT. Angkasa Pura I (Persero)	Regresi berganda	Analisis Peranan QCC dalam peningkatan produktivitas kerja personil aviation security di bandara PT. Angkasa Pura I (Persero)

Lanjutan Tabel peneliti terdahulu

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

NO	NAMA DAN TAHUN PENELITIAN	VARIABEL X DAN Y	TEKNIK ANALISIS	HASIL PENELITIAN
5	Mohammad Arif Furhan (2012) universitas airlanga	Evaluasi program QCC untuk meningkatkan efisiensi produktivitas dan mutu produksi mps widang, Tuban	Regresi linear	Program QCC memang berhasil meningkatkan produktivitas dan mutu produksi mps widang, Tuban
6	Agus Supriyanto (2014) STIE Atma Bhakti 5	Pengaruh konsep kerja 5S terhadap produktivitas di PT.Sanoh Indonesia	Regresi linear	konsep kerja 5S berpengaruh signifikan terhadap produktivitas di PT.Sanoh Indonesia
7	Dwi Sartono (2012) Universitas esa unggul	Pengaruh program 5S terhadap produktivitas kerja karyawan pada produksi pemintalan benang.	Regresi linear	program 5S berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada produksi pemintalan benang
8	Lucky Radi Rinandiyana (2017) Universitas Siliwangi	Pengaruh program 5S terhadap produktivitas kerja karyawan pada pusat pembelanjaan asia plaza, Tasikmalaya	Regresi linear	program 5S berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada pusat pembelanjaan asia plaza, Tasikmalaya
9	Bun Norikum (2019)	Pengaruh Budaya jepang 5S terhadap produktivitas kerja pada karyawan R&D PT.Hit	Regresi linear	Budaya jepang 5S terhadap berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan R&D PT.Hit
10	Eko Yosep Suwandi (2016) Universitas Muhammadiyah, Gresik	Analisa pengaruh budaya 5S dan Program K3 terhadap produktivitas kerja dengan metode <i>structural equation modeling</i> (study kasus di PT.Smelting, Gersik)	Regresi linear berganda	budaya 5S dan Program K3 berpengaruh signifikan tetapi hanya K3 memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan di PT.Smelting, Gersik

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

### 2.3. Kerangka Pemikiran

Produktivitas adalah meningkatnya hasil kerja yang dipengaruhi oleh kemampuan para karyawan (input) dan menghasilkan sebuah barang atau jasa (output). Dimana suatu target kerja yang dibebankan mampu dituntaskan bahkan ditingkatkan melalui upaya peningkatan produktivitas. Dengan demikian produktivitas kerja karyawan menjadi kunci utama bagi peningkatan profit perusahaan dan kemajuan perusahaan dimasa yang akan datang.

Salah satu faktor yang mempengaruhi peningkatan faktor produktivitas adalah dengan melakukan pembaharuan sistem operasional produksi yang ada diperusahaan demi meningkatkan kinerja karyawan. salah satunya dengan pendekatan program Quality Control Circle demi mengembangkan sumber daya manusia agar memiliki karakter karyawan yang inovatif dan kreatif.

Melalui QCC ini karyawan akan terlihat jelas potensi dari setiap karyawan dalam menyikapi persoalan yang berkaitan dengan produktivitas, membuat kelompok kerja kecil yang membahas penuntasan masalah-masalah yang menghambat produktivitas.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas adalah konsep kerja dan lingkungan tempat kerja yang baik dan nyaman karena berkaitan dengan kenyamanan karyawan dalam melakukan aktivitas kerja. Salah satu upaya menciptakan konsep kerja dan lingkungan kerja yang baik dan nyaman adalah melalui pendekatan program kerja 5S. Melalui 5S ini karyawan dimudahkan dalam pekerjaannya serta meningkatkan efektivitas kerja sehingga tidak ada pemborosan waktu yang terbuang sia-sia.



Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa program QCC dan Konsep kerja 5S berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. untuk memperkuat kesimpulan ini berkaitan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Disa Rusdiana (2011) menunjukkan bahwa pengaruh program QCC dan Konsep kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan.

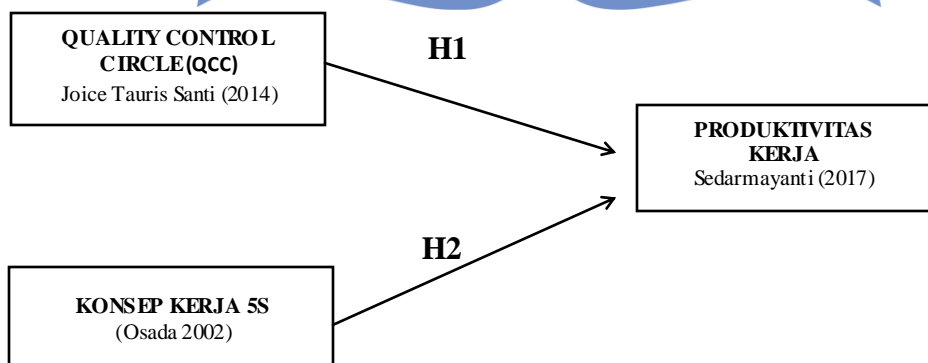
### 2.3.1. Pengaruh Program QCC terhadap Produktivitas

Pengaruh program QCC terhadap produktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan adalah ketika partisipasi karyawan terhadap program QCC tinggi, karena semakin banyak karyawan ikut serta pada program QCC akan dibarengi dengan peningkatan skill karyawan dalam meningkatkan output produktivitas. Inovasi dan kreativitas karyawan akan diasah melalui program QCC ini, dengan meningkatnya kemampuan karyawan dalam mengembangkan potensi diri akan muncul ide-ide yang inovatif dan kreatif dalam meningkatkan efektifitas kerja yang akan berimbas pada peningkatan produktivitas kerja serta meningkatkan profit perusahaan. Menurut Simanjuntak dalam Agustin (2014) salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah Hubungan tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu (*Quality control circle*).

### 2.3.2. Pengaruh Konsep Kerja 5S terhadap produktivitas Kerja

Konsep kerja 5S berkaitan dengan lingkungan fisik tempat kerja dan sikap karyawan yang mempunyai rasa tanggung jawab sepenuhnya dalam menjaga tempat kerjanya. Pengaruhnya terhadap produktivitas kerja sudah jelas terlihat ketika karyawan nyaman akan tempat kerjanya tentunya akan berimbas terhadap performa produktivitas kerja tiap karyawan. karena dengan meningkatkan kenyamanan dan kebersihan tempat kerja akan memudahkan karyawan untuk melakukan kegiatan operasional produksi dalam lingkungan kerjanya. Untuk memperkuat pendapat tersebut bisa dilihat dari penelitian terdahulu oleh Agus Supriyanto (2014), menyatakan bahwa program konsep kerja 5S berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan, adapun penjelasan oleh ahli Simanjuntan dalam Agustin, (2013) 5S sangatlah penting karena merupakan pondasi dalam membuat suatu proses menjadi sependek mungkin, mengurangi biaya produksi, output yang berkualitas dan mengurangi timbulnya kecelakaan dengan adanya kondisi yang lebih baik.

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**



## 2.4. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2014:64) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris.

Untuk bisa memastikan kebenarannya dari pendapat tersebut, maka suatu hipotesis harus diuji atau dibuktikan kebenarannya. Untuk membuktikan kebenaran suatu hipotesis, seorang peneliti dapat dengan sengaja menciptakan suatu gejala, yakni melalui percobaan atau penelitian. Jika sebuah hipotesis telah teruji kebenarannya, maka hipotesis akan disebut teori. Berdasarkan asumsi-asumsi dan pendapat ahli di atas maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- $H_1$  = Terdapat pengaruh program *Quality Control Circle* (QCC) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Yupi Indo Jelly Gum, Bogor.
- $H_2$  = Terdapat pengaruh Konsep Kerja 5S berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Yupi Indo Jelly Gum, Bogor.

## BAB 3

### METODELOGI PENELITIAN

#### 3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT Yupi Indo Jelly Gum, beralamat Jl. Pancasila IV No.Km, RW.9, Cicadas, Kec Gn.Putri, Bogor, Jawa Barat 1964. Sedangkan untuk waktu penelitian ini dilakukan antara bulan April 2020 sampai dengan Juni 2020. Penelitian yang dilakukan untuk mencari data kuantitatif dan pengecekan kesesuaian terhadap hasil penelitian dengan kondisi yang terdapat pada PT Yupi Indo Jelly Gum.

**Tabel 3.1**  
**Jadwal Penelitian**

No	Jenis Kegiatan	Waktu (Minggu)														
		April 2020				Mei 2020				Juni 2020						
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV			
1	Penelitian Pendahuluan	■	■													
2	Penyusunan Proposal			■	■	■	■									
3	Pengumpulan Data					■	■	■	■							
4	Analisis Data							■	■	■	■					
5	Pelaporan												■	■	■	■

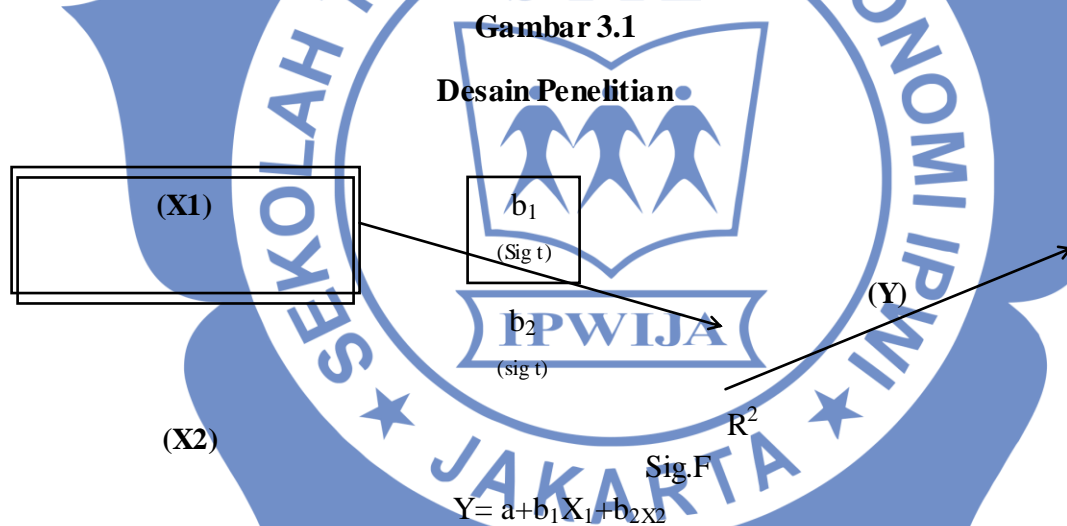
Sumber: Data prediksi dan dijustifikasi oleh peneliti

#### 3.2. Desain Penelitian

Desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian (Nazir, 2014, hlm. 84). Jenis penelitian yang digunakan dalam

penelitian ini merupakan *explanatory research* tipe kausal yang berupaya menguji variabel independen terhadap variabel dependen. Lingkup penelitian ini adalah menguji pengaruh penerapan Program Quality Control Circle (QCC), dan Konsep Kerja 5S terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Yupi Indo Jelly Gum.

Terdapat 3 variabel penelitian yaitu, 2 variabel independen dan 1 variabel dependen. Variabel independen yang pertama yaitu, Program QCC dengan simbol  $X_1$ , variabel independen yang ke dua yaitu, Konsep Kerja 5S dengan simbol  $X_2$ , dan satu variabel Dependen yaitu, Produktivitas Kerja dengan simbol  $Y$ . Kerangka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Sumber: Data yang diolah, 2019

### 3.3. Operasionalisasi Variabel

Djiwandono (2015:19), berpendapat bahwa operasionalisasi “variabel adalah pengertian sebuah variabel dalam istilah yang bisa diamati, bisa diuji, atau bisa dijadikan angka”. Pentingnya menggunakan definisi operasionalisasi variabel dikemukakan oleh A.A.Gde. Muninjaya, (2004:24) “definisi operasional variabel dalam penelitian merupakan hal yang sangat penting guna menghindari penyimpangan atau kesalahpahaman pada saat pengumpulan data.”





Untuk keperluan pengujian, variabel-variabel yang sudah disebutkan tersebut perlu

dijabarkan ke dalam operasional variabel. Adapun operasional variabel dalam penelitian

ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.2**

**Indikator Penelitian**

Variabel	Indikator	skala	item
<b>Quality Control Circle (X1)</b> <i>Engineers</i> dalam Joice Tauris Santi (2014:58), QCC adalah suatu kelompok kecil yang secara sukarela mengadakan kegiatan pengendalian mutu didalam tempat kerja mereka sendiri.  indikator menurut (Ishikawa, 1992)	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Pengembangan diri</li><li>2. Kegiatan sukarela</li><li>3. Kegiatan kelompok</li><li>4. Partisipasi karyawan</li><li>5. Pendalaman pemahaman</li><li>6. Prinsip berkesinambungan</li><li>7. Kesadaran Kualitas</li><li>8. Kesadaran masalah dan kesadaran perbaikan</li></ol>	Likert 1-5	1,2,3 4,5,6 7,8,9 10,11,12 13,14,15 16,17,18 19,20,21 22,23,24

Lanjutan Indikator Penelitian

Variabel	Indikator	skala	item
----------	-----------	-------	------

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

<p><b>Konsep Kerja 5S (X2)</b>          Joice Tauris Santi (2016:141) konsep kerja 5S merupakan metode organisasi tempat kerja yang berasal dari bahasa jepang seiri, seiton, seiso, seiketsu, dan shitsuke. Kelima kata itu dialih bahasakan ke dalam bahasa indonesia menjadi 5S, yaitu <i>Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, dan Shitsuke</i>.          indikator menurut Joice Tauris Santi (2016:141)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Seiri</i> (Ringkas)</li> <li>2. <i>Seiton</i> (Rapi)</li> <li>3. <i>Seiso</i> (Resik)</li> <li>4. <i>Seiketsu</i>(Rawat)</li> <li>5. <i>Shitsuke</i> (Rajin)</li> </ol>	Likert 1-5	1,2,3,4, 5,6,7,8, 9,10,11,12, 13,14,15,16 17,18,19,20
<p><b>Produktivitas Kerja Karyawan (Y)</b>          Menurut Belcher, 1987:3) dalam wibowo (2014:93) produktivitas kerja merupakan hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas dapat dikuantifikasi dengan membagi keluaran dengan masukan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kuantitas Kerja</li> <li>2. Kualitas Kerja</li> <li>3. Ketepatan Waktu</li> </ol>	Likert 1-5	1,2,3,4 5,6,7,8 9,10,11,12

Sumber: data yang diolah 2019

### 3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling

#### 3.4.1. Populasi

Sugiyono (2014:80), mendefinisikan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudia ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan PT Yupi Indo Jelly Gum (departemen proses), sebanyak 352 orang, dalam penelitian ini akan dilakukan pengambilan data dengan teknik sampel random sampling.

#### 3.4.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2014:81), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin



mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu. Maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik sampel random sampling, yaitu dengan cara pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu, Sugiyono (2014:82). Sesuai dengan pendapat tersebut maka yang dijadikan anggota sampel sebanyak 80 sampel/orang.

### 3.4.3. Metode Sampling

Metode sampling yang digunakan dalam pengambilan sampling ini adalah simple random sampling adalah teknik pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Cara ini dilakukan karena populasi dalam penelitian ini dianggap homogen. Karyawan Departemen Proses PT Yupi Indo Jelly Gum, berjumlah 352 karyawan dalam menentukan ukuran sampel peneliti menggunakan rumus yang dikembangkan oleh slovin yang dikutip oleh Husein Umar dalam Heru dan Anna (2010) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n: Ukuran Sampel

N: Ukuran Populasi

e: % Kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan

pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan (pecahan sampling)

## © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



selanjutnya untuk mendapatkan pecahan sampling (e) ditentukan antara 0,05 sampai dengan 0,2 yang mana sering dianggap banyak peneliti sebagai ukuran yang memadai. Maka untuk menentukan ukuran sampel pada populasi karyawan di PT Yupi Indo Jelly Gum, Bogor, peneliti menetapkan 10% dengan tingkat kepercayaan 90% yang diteruskan kepada rumus di atas sebagai berikut:

$$n = \frac{352}{1 + 352(0,1)^2}$$

n = 77.87 dibulatkan menjadi 80 orang

Jadi, dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik sampel random sampling dari populasi 352 orang, melalui rumusan penentuan ukuran sampel di atas maka sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 80 orang/karyawan PT Yupi Indo Jelly Gum.

### 3.5. Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiarto (2000:6), menjelaskan metode pengumpulan data sebagai berikut: “metode pengumpulan data menunjukkan cara-cara yang dapat ditempuh untuk memperoleh data yang dibutuhkan. Dikenal metode pengumpulan data primer dan pengumpulan data sekunder”.

1. Data primer diperoleh dari penelitian langsung yang dilakukan di lokasi tempat PT Yupi Indo Jelly Gum, pada setiap karyawan untuk mendapatkan data, informasi dan keterangan lain yang diperlukan langsung dari responden. Data primer didapatkan langsung melalui responden dengan wawancara langsung, dan menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner. Data primer dalam penelitian ini antara lain adalah data profil responden dan data yang diambil melalui kuesioner penelitian.

2. Data sekunder diperoleh dari studi pustaka yang dilakukan dengan cara membaca dan mengutip baik langsung maupun tidak langsung dari literatur-literatur yang berhubungan langsung dengan variabel penelitian yang bersangkutan.

### 3.6. Instrumentasi Variabel

Data primer yang digunakan dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan instrument berupa kuesioner yang meliputi: (1) Program Quality Control Circle (QCC), (2) Konsep Kerja, (3) Produktivitas Kerja. Instrument penelitian ini disusun dari indikator QCC, Konsep Kerja, dan Produktivitas Kerja yang disusun dalam bentuk pertanyaan dengan lima alternatif jawaban dengan teori skala likert. Setiap jawaban responden akan diberi skor dan jumlah skor menunjukkan tinggi rendahnya masing-masing variabel yang diukur.

Menurut Sugiyono (2014:93), mendefinisikan skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel atau pertanyaan.

**Gambar 3.2**

**Skala Likert**



Sumber:

skala likert sugiyono (2014:93)

#### 3.6.1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atas kesalahan suatu instrument. Suatu instrument dikatakan valid jika instrument tersebut mampu mengukur apa saja yang hendak diukurnya, mampu menngungkapkan apa yang



diungkapkan. Besarnya tiap butir pernyataan dapat dilihat dari hasil SPSS pada kolom *Corrected itemstotalcorrelations*. Kriteria uji validitas adalah dengan membandingkan  $r$  hitung (kolom *corrected item-total correlation*) hasil output SPSS dengan nilai  $r$  table. Nilai  $r$  table dapat diperoleh dari table nilai  $r$  product moment (pearson) dengan taraf signifikan 0,05 (5%),(Setiaji, 2004:59).

### 3.6.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk, suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan metode *one shot* atau pengukuran sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pernyataan yang lain atau mengukur korelasi antara jawaban dan pertanyaan.

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan Program SPSS yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) > 0,06 (Ghozali, 2005).

## 3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

### 3.7.1. Metode Analisis

#### A. Uji Asumsi Klasik

Metode data disini diartikan sebagai sebagai suatu cara atau teknik yang dilakukan dalam proses penelitian, metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang harus diperhatikan yaitu, cara ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan (Sugiyono, 2014:2).

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan analisis verifikatif yaitu regresi linier ganda. Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data penelitian. Analisis regresi linier ganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen dengan tipe data metrik (Interval atau Rasio). Sebelum analisis regresi linier ganda yang sesungguhnya, dilakukan uji persyaratan analisis yaitu uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik digunakan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi linier ganda dapat diterima secara ekonometrika karena memenuhi penaksiran BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*) artinya penaksiran tidak bias, linier dan konsisten.

Uji asumsi terdiri dari uji normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas, yang dapat dijelaskan (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 181):

a. Uji Normalitas

Normalitas harus terpenuhi yang menunjukkan bahwa data variabel penelitian berasal dari data variabel yang berdistribusi normal. Normalitas data pada analisis regresi linier ganda dalam penelitian ini dilakukan secara grafik yaitu menggunakan Normal P-P Plot. Normalitas terpenuhi jika titik-titik pada grafik Normal P-P Plot menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal grafik.

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas yaitu adanya korelasi yang sangat kuat antar variabel bebas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk memastikan tidak terjadi multikolinieritas yang menunjukkan variabel bebas satu dengan Tidak terjadinya multikolinieritas atau terpenuhi uji pengujian dilakukan dengan melihat nilai VIF dan Tolerance yaitu jika: - Nilai tolerance seluruh variabel independen mendekati angka 1 dan atau lebih besar daripada 0.2 - Nilai VIF seluruh variabel independen berada di seputar angka 1 dan tidak boleh lebih dari 10.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



c. Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi ganda tidak memiliki masalah heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan secara grafis yaitu dengan melihat titik-titik pada grafik scatter plot. Apabila titik-titik tersebar acak tidak membentuk suatu pola tertentu seperti segitiga, segiempat, lengkung yang beraturan dan sebagainya maka uji asumsi ini terpenuhi.

B. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Setelah uji asumsi terpenuhi maka dilakukan analisis regresi linier ganda. Hasil analisis yang utama adalah nilai koefisien korelasi R, nilai koefisien determinasi R Square (R<sup>2</sup>), dan model persamaan regresi linier ganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

X<sub>1</sub> = Program Quality Control Circle

X<sub>2</sub> = Konsep Kerja 5S

Y = Produktivitas Kerja Karyawan

a = Konstanta

b<sub>1</sub> = Koefisien Regresi Program QCC

b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi Konsep Kerja 5S

### 3.7.2. Pengujian Hipotesis

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian model hasil analisis yang menunjukkan layak tidaknya model hasil penelitian menjelaskan pengaruh Program QCC, dan Konsep Kerja 5S, terhadap Produktivitas Kerja karyawan





PT Yupi Indo Jelly Gum. Kriteria layak tidaknya hasil penelitian didasarkan pada nilai Adjusted R Square. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_0 : \rho = 0$  : Tidak layak

$H_a : \rho \neq 0$  : Layak

Layak tidaknya model persamaan regresi linier ganda untuk menjelaskan hipotesis penelitian dilakukan dengan melihat besaran nilai Adjusted R Square dan uji-F yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig F) terhadap taraf uji penelitian ( $\alpha = 0.05$ ). Kriteria yang digunakan untuk menguji kelayakan model adalah sebagai berikut:

- Jika  $\text{Sig F} < \alpha$  dan nilai Adjusted R Square lebih besar atau mendekati 0,5 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya model hasil penelitian layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh Program QCC, dan Konsep Kerja 5S terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Yupi Indo Jelly Gum
- Jika  $\text{Sig F} > \alpha$  dan nilai Adjusted R Square lebih kecil atau jauh dari 0,5 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya model persamaan regresi hasil penelitian tidak layak untuk menjelaskan pengaruh Program QCC, dan Konsep Kerja 5S, terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Yupi Indo Jelly Gum. Apabila model penelitian telah memenuhi kriteria kelayakan model, maka selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis dalam penelitian sesuai dengan hipotesis penelitian.

1. Uji hipotesis pertama Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Program QCC terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Yupi Indo Jelly Gum. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{10} : b_1 = 0$  : tidak ada pengaruh

$H_{1a} : b_1 \neq 0$  : ada pengaruh

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig t) terhadap taraf uji penelitian ( $\alpha = 0.05$ ). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika nilai t hitung  $> t$  tabel dan Sig t  $< \alpha$ , maka  $H_{1o}$  ditolak dan  $H_{1a}$  diterima, artinya terdapat pengaruh Program QCC terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Yupi Indo Jelly Gum..
- Jika nilai t tabel  $< t$  tabel dan Sig t  $> \alpha$ , maka  $H_{1o}$  diterima dan  $H_{1a}$  ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Program QCC terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Yupi Indo Jelly Gum.

2. Uji hipotesis kedua Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Konsep Kerja 5S terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Yupi Indo Jelly Gum Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{2o} : b_2 = 0$  : tidak ada pengaruh

$H_{2a} : b_2 \neq 0$  : ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig t) terhadap taraf uji penelitian ( $\alpha = 0.05$ ). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- jika nilai t hitung  $> t$  tabel dan Sig t  $< \alpha$ , maka  $H_{2o}$  ditolak dan  $H_{2a}$  diterima, artinya terdapat pengaruh Konsep Kerja 5S terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Yupi Indo Jelly Gum.
- Jika nilai t tabel  $< t$  tabel dan Sig t  $> \alpha$ , maka  $H_{2o}$  diterima dan  $H_{2a}$  ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Konsep Kerja 5S.

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta