

Upaya Mengidentifikasi Masalah Peningkatan Efektivitas Gugus Kendali Mutu di PT XYZ

Vivi Novianti Sutardi, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20344632&lokasi=lokal>

Abstrak

Tugas akhir ini merupakan laporan kegiatan penulis dalam upaya mengatasi persoalan yang dikeluhkan oleh manajemen PT XYZ, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur kaca lembaran. Upaya ini ditujukan untuk meningkatkan efektivitas kegiatan Gugus Kendali Mutu (GKM) di PT XYZ.

Kegiatan GKM di PT XYZ dimulai pada tahun 2000. Saat itu, manajemen PT XYZ mencoba menerapkan Total Quality Management dengan membentuk Gugus Kendali Mutu (GKM) di tingkat karyawan paling rendah, yaitu operator dan foreman. Para supervisor dan superintendent menjadi fasilitator atau pembimbing dari masing-masing GKM di seksinya. Tujuan program ini sangat positif, yaitu melibatkan seluruh karyawan dalam usaha perbaikan yang berkesinambungan, baik dalam efisiensi penggunaan material maupun dalam kegiatan kerja.

GKM merupakan kelompok kecil karyawan yang terdiri dari 5 sampai 7 orang yang bertemu secara reguler seminggu sekali selama satu jam untuk mengidentifikasi dan memecahkan masalah di tempat kerja. GKM merupakan salah satu metode yang dapat digunakan untuk memberdayakan karyawan dalam berpartisipasi mengambil keputusan yang mempengaruhi hubungan mereka dengan pekerjaan, tugas, dan organisasi (Werther & Davis, 1996).

Sikap karyawan yang cenderung kurang peduli terhadap kegiatan GKM di PT XYZ bisa saja bersumber pada beberapa faktor, sehingga diperlukan analisis awal untuk mengidentifikasi permasalahan yang sebenarnya. Penelitian ini bertujuan mengidentifikasi faktor apa saja yang mempengaruhi keputusan karyawan untuk terlibat aktif dalam kegiatan GKM di departemennya sehingga kemudian dapat disusun rekomendasi tindakan strategis untuk mengatasinya.

Menurut Fishbein dan Ajzen (1990), keyakinan seseorang terhadap suatu objek atau tingkah laku tertentu dapat diwarnai oleh informasi yang dimiliki tentang objek atau tingkah laku tersebut. Keyakinan diukur dengan cara menempatkan subjek pada dimensi kemungkinan subyektif yang melibatkan sebuah objek dengan atribut tertentu. Suatu atribut yang bernilai baik, maka sikap individu terhadap objek tersebut menjadi positif, dan tingkah laku individu pun semakin mengarah pada objek tersebut. Sebaliknya, suatu atribut yang diyakini bernilai buruk, maka sikap individu terhadap objek tersebut menjadi negatif, sehingga tingkah lakunya semakin menghindari dari objek tersebut.

Begitu pula halnya dengan sikap terhadap kegiatan GKM. Jika seorang karyawan menganggap GKM sebagai sesuatu yang melelahkan, hanya menambah beban kerja yang sudah ada, dan tidak ada gunanya, maka sikapnya menjadi negatif. Tetapi, jika kegiatan GKM dianggap sebagai sesuatu yang menunjang

program kerja dan meningkatkan kesejahteraan karyawan, maka sikapnya menjadi positif.

Berdasarkan analisis terhadap data kuesioner normative belief, norma subyektif, perceived behavioral control, sikap, dan intensi ditemukan bahwa untuk keseluruhan subjek, variabel norma subyektif dan perceived behavioral control memiliki pengaruh yang signifikan terhadap intensi untuk terlibat dalam kegiatan GKM. Dalam hal ini, prediktor yang perannya lebih besar adalah norma subyektif. Ini berarti bagi keseluruhan subjek, intensi untuk terlibat dalam kegiatan GKM sangat dipengaruhi oleh persepsi rekan kerja mereka yang mengharapkan untuk terlibat dalam kegiatan GKM. Selain itu, intensi tersebut juga dipengaruhi oleh kontrol dari dalam diri karyawan sendiri.

Berdasarkan kesimpulan hasil analisis, disusun rencana tindakan yang harus diambil yang dibagi dalam tiga kategori, yaitu: tindakan yang ditujukan untuk kelompok manajer dan kepala seksi, tindakan yang ditujukan untuk kelompok fasilitator GKM, dan tindakan yang ditujukan untuk kelompok anggota GKM.