

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

KARYA AKHIR

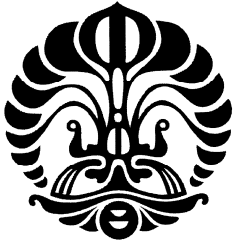
EVALUASI PENERAPAN BUDAYA KERJA 5S di PT. AKM

Diajukan Oleh :

Viviyanti Br Tampubolon

0606145353

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR
MAGISTER MANAJEMEN
2008**



UNIVERSITAS INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

TANDA PERSETUJUAN KARYA AKHIR

Nama : Viviyanti Br Tampubolon
Nomor Mahasiswa : **0606145353**
Konsentrasi : **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Judul Karya Akhir : Evaluasi Penerapan Budaya Kerja 5S di PT. AKM

Ketua Program Studi
Tanggal Magister Manajemen : **Rhenald Kasali Ph.D**

Tanggal Pembimbing Karya Akhir : **Dr. Yanki Hartijasti, MBA**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA AKHIR

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Viviyanti Br Tampubolon
No. Mahasiswa : 0606145353
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan sebagai berikut:

1) Karya akhir yang berjudul:

Evaluasi Penerapan Budaya Kerja 5S di PT. AKM

Penelitian yang terkait dengan karya akhir ini adalah hasil dari kerja saya sendiri.

- 2) Setiap ide atau kutipan dari karya orang lain baik berupa publikasi atau bentuk lainnya dalam karya akhir ini, telah diakui sesuai dengan standar prosedur referensi dalam disiplin ilmu.
- 3) Saya juga mengakui bahwa karya akhir ini dapat dihasilkan berkat bimbingan dan dukungan penuh oleh pembimbing saya, yaitu :

Dr. Yanki Hartijasti, MBA

Apabila di kemudian hari dalam karya akhir ini ditemukan hal – hal yang menunjukkan telah dilakukannya kecurangan akademik oleh saya, maka gelar akademik saya yang telah saya dapatkan akan di tarik sesuai dengan ketentuan dari Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Jakarta, 1 September 2008

(Viviyanti Br Tampubolon)

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur hanya bagi Yesus Kristus yang telah memberikan anugerah, hikmat dan kebijaksanaan kepada penulis, sehingga penulisan karya akhir ini dapat diselesaikan dengan baik.

Karya akhir ini bertujuan untuk mengetahui evaluasi penerapan budaya kerja 5S di PT. AKM. Karya akhir ini juga memfokuskan pada satu variabel yaitu budaya kerja 5S.

Penulis menyadari bahwa dalam menjalani dan menyelesaikan studi, khususnya dalam penyusunan karya akhir ini banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Rhenald Kasali, Ph.D, Ketua Program Magister Manajemen Universitas Indonesia
2. Ibu Dr. Yanki Hartijasti, MBA, selaku pembimbing karya akhir, yang telah banyak memberikan masukan, waktu dan kesabaran.
3. Bapak Michael Adryanto, MM, selaku penguji karya akhir, yang telah memberi inspirasi untuk menjadi seorang SDM dan telah memberi solusi serta motivasi agar bisa memiliki *passion* yang kuat dari dalam diri.
4. Bapak Jimmy Sadeli, MM, selaku penguji karya akhir, yang selalu menyediakan waktu untuk berkonsultasi dan juga telah memberikan referensi.
5. PT. AKM (Pak Rendra, Bu Carol, Bu Dede dan Pak Agus), yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian ini.
6. Seluruh dosen khususnya dosen konsentrasi SDM (Pak Budi, Pak Urip, Pak Tanto, Bu Sari, Pak Anthony), atas kesediaan dan semangatnya untuk tetap mengajar walaupun jumlah mahasiswanya sedikit.

7. Bapak (Drs.S.Tampubolon) dan Mamak (L.Sirait), yang selalu mendukung penulis secara moral dan materiil dalam menyelesaikan karya akhir ini.
8. Bang Klose dan Kak Klose, yang juga penulis anggap orangtua di Jakarta ini, atas perhatian, kesabaran dan nasihat yang sangat berarti untuk masa depan penulis.
9. Abang dan Kakakku, Bang Gledy dan Kak Gledy , Bang Gerald dan Kak Gerald, Bang Ari dan Kak Teti, yang selalu menjadi motivasi dan teladan dalam hidup penulis.
10. Malaikat-malaikat kecil yang memberi warna dalam keluarga besar Tampubolon (Klose, Kenneth, Cantik, Gledyana, Gerald, Jogi, Feby).
11. Teman seangkatan di kelas E062 dan SD062, adik kelas (Indra dan Russel), yang telah menemani penulis dalam menjalani hari-hari selama di MMUI.
12. Sahabatku di MMUI (Nancy, EQ, Evi, Edit, Mabir), sahabatku di Bogor (Vivin, Meli, Yubok, Rike, Enly, Helen, Fati, Ana, Gina), sahabatku di Medan (Nana, Bina, Ferry, Sampetua, Vina Silaen), yang telah menaruh kasih setiap waktu dan menjadi seorang saudara dalam kesukaran.
13. Frengki Hasoloan Sianturi, atas perjuangannya selama ini dan yang telah banyak memberikan perhatian, dorongan, kasih sayang serta cinta yang tulus dan tak bersyarat.
14. Semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung yang membantu selama mengenyam pendidikan di MMUI dan membantu penyelesaian karya akhir ini.

Penulis menyadari karya akhir ini masih terdapat kekurangan, semoga dapat diperbaiki oleh rekan-rekan yang melanjutkan penelitian ini. Penulis berharap semoga karya akhir ini bermanfaat bagi semua orang.

Jakarta, 1 September 2008

Penulis

RINGKASAN EKSEKUTIF

PT. AKM merupakan perusahaan garmen yang beroperasi di Bekasi yang memiliki budaya kerja 5S. Budaya kerja 5S yang diterapkan di PT. AKM tersebut terdiri dari: *seiri* (pemilahan), *seiton* (penataan), *seiso* (pembersihan), *seiketsu* (pemantapan) dan *shitsuke* (pembiasaan). PT. AKM belum pernah melakukan suatu penilaian terhadap penerapan budaya kerja 5S kepada para karyawan sehingga belum dapat diketahui secara pasti apakah karyawan telah menerapkan budaya kerja 5S tersebut. Dengan demikian masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana karyawan menerapkan budaya kerja 5S di PT. AKM dan apakah terdapat perbedaan dalam penerapan budaya kerja 5S ditinjau dari aspek-aspek demografis. Aspek demografis dapat dilihat dari usia, masa kerja, jabatan, divisi, jenis kelamin dan tingkat pendidikan.

Dalam penelitian ini, kegiatan pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, wawancara dan observasi. Hasil survei ini diolah dengan menggunakan analisis faktor, analisis deskriptif, uji-t dan uji ANOVA. Responden penelitian adalah karyawan tetap dan berada pada bagian produksi di PT. AKM yang berjumlah 102 responden.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari 5 dimensi budaya kerja 5S, hanya 4 dimensi (*seiri*, *seiton*, *seiso*, *seiketsu*) yang valid dan reliabel. Rata-rata responden telah menerapkan budaya *seiri*, *seiton*, *seiso* dan *seiketsu* ($Mean > 2,5$). Berdasarkan umur, divisi dan pendidikan terdapat perbedaan yang signifikan terhadap penerapan budaya *seiri*, *seiton*, *seiso* dan *seiketsu*. Berdasarkan jenis kelamin terdapat perbedaan penerapan budaya *seiketsu* dan berdasarkan jabatan terdapat perbedaan penerapan budaya *seiri* dan *seiton*. Berdasarkan masa kerja terdapat perbedaan penerapan budaya *seiri*.

Perusahaan disarankan agar pada saat rekrutmen dan seleksi, pihak PT. AKM dapat menggali informasi lebih tentang keseharian calon karyawan apakah telah mencerminkan kerapian, kebersihan, keteraturan, dan kedisiplinan. Kompensasi yang dapat diberikan PT. AKM dapat berupa *reward* terhadap karyawan yang dinilai menerapkan budaya kerja 5S tersebut dengan baik sehingga dapat memotivasi karyawan lainnya. *Punishment* juga diberikan bagi karyawan yang dinilai kurang dalam menerapkan budaya tersebut yang dapat menjadi pencegahan (*prevention*) bagi karyawan lainnya agar tidak menerapkan budaya kerja 5S tersebut di bawah standar. Pengembangan SDM yang dapat dilakukan PT. AKM adalah membuat program *refresh* budaya kerja secara teratur. PT. AKM dapat membuat audit terhadap budaya kerja 5S yang diterapkan pada masing-masing karyawan dan dilakukan oleh *leader* divisi, yang kemudian nilai audit tersebut diakumulasikan setiap bulannya, sehingga bisa terlihat karyawan yang menjalankan dan tidak menjalankan budaya kerja 5S tersebut. Untuk *performance management*, PT. AKM dapat memasukkan perilaku-perilaku 5S sebagai unsur penilaian karyawan.

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
RINGKASAN EKSEKUTIF	iii
<i>EXECUTIVE SUMMARY</i>	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
I. PENDAHULUAN	
1.1. LATAR BELAKANG	1
1.2. RUANG LINGKUP	4
1.3. PERUMUSAN MASALAH	5
1.4. TUJUAN PENELITIAN	5
1.5. MANFAAT PENELITIAN	6
1.6. SISTEMATIKA PENULISAN	6
II. TELAAH PUSTAKA	
2.1. BUDAYA PERUSAHAAN	8
2.2. BUDAYA KERJA	10
2.2.1. Budaya Kerja 5S	11
2.2.2. Tujuan 5S	15

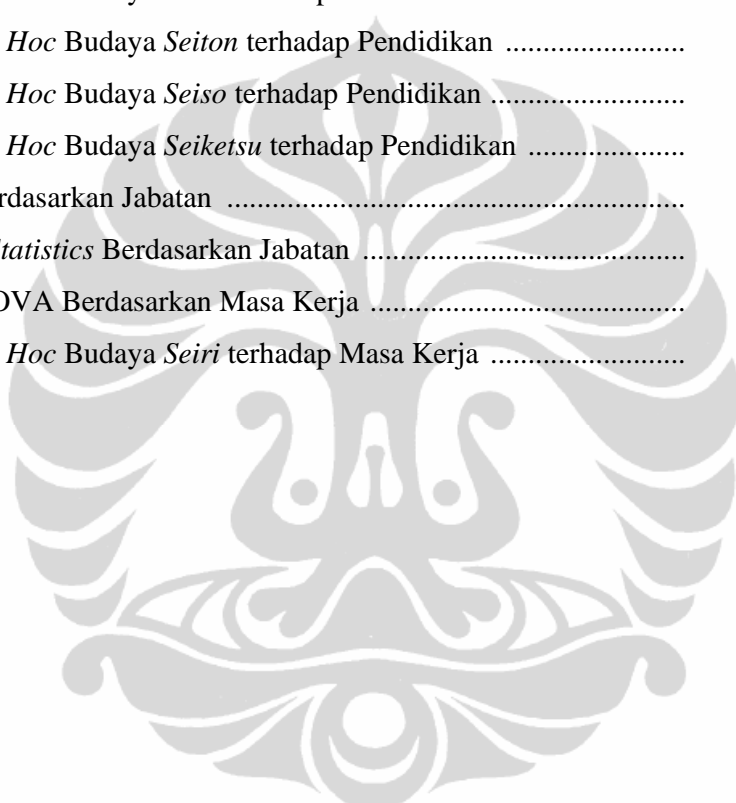
2.2.3. Masalah yang dihadapi jika tidak mengimplementasikan 5S .	17
2.3. KERANGKA OPERASIONAL	20
2.4. KERANGKA KONSEPTUAL	23
III. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
3.1. PROFIL PERUSAHAAN	25
3.2. VISI DAN MISI PERUSAHAAN	25
3.2.1. Visi Perusahaan	25
3.2.2. Misi Perusahaan	25
3.3. PROSES BISNIS	26
3.4. PROFIL SUMBERDAYA MANUSIA	27
3.5. NILAI – NILAI BUDAYA KERJA	28
IV. METODOLOGI PENELITIAN	
4.1. JENIS PENELITIAN	30
4.2. SUBYEK PENELITIAN	30
4.2.1. Populasi	30
4.2.2. Karakteristik Subyek Penelitian	30
4.2.3. Sampel	31
4.3. ALAT PENGUMPUL DATA	31
4.3.1. Wawancara	31
4.3.2. Kuesioner	32
4.3.2.1. Validitas Kuesioner	35
4.3.2.2. Reliabilitas Kuesioner	40
4.3.3. Observasi	42
4.4. TEKNIK ANALISIS DATA	43

4.4.1. Statistik Deskriptif	43
4.4.2. Uji t	44
4.4.3. Uji Anova	45
V. ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
5.1. KARAKTERISTIK RESPONDEN	46
5.1.1. Umur Responden	46
5.1.2. Unit/Divisi/Bagian Tempat Bekerja Responden	47
5.1.3. Jabatan Responden	47
5.1.4. Tingkat Pendidikan Responden	48
5.1.5. Masa Kerja Responden	48
5.1.6. Jenis Kelamin	49
5.2. VALIDITAS DAN RELIABILITAS	49
5.3. ANALISIS DESKRIPTIF	52
5.4. ANALISIS PERBEDAAN	56
5.5. RINGKASAN TEMUAN	68
VI. KESIMPULAN DAN SARAN	
6.1. KESIMPULAN	71
6.2. IMPLIKASI MANAJERIAL	74
6.3. SARAN	75
6.4. KETERBATASAN PENELITIAN	77
DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1. Sumber Indikator 5S	20
Tabel 4.1. Indikator dan Butir Pernyataan Budaya Kerja 5S	34
Tabel 4.2. KMO Budaya Kerja	36
Tabel 4.3. <i>Rotated Component Matrix</i> Budaya Kerja 5 Faktor	37
Tabel 4.4. <i>Rotated Component Matrix</i> Budaya Kerja 4 Faktor	38
Tabel 4.5. <i>Cronbach alpha Seiri</i>	39
Tabel 4.6. <i>Cronbach alpha Seiton</i>	39
Tabel 4.7. <i>Cronbach alpha Seiso</i>	40
Tabel 4.8. <i>Cronbach alpha Seiketsu</i>	40
Tabel 4.9. Reliabilitas <i>Seiri</i>	41
Tabel 4.10. Reliabilitas <i>Seiton</i>	41
Tabel 4.11. Reliabilitas <i>Seiso</i>	42
Tabel 4.12. Reliabilitas <i>Seiketsu</i>	42
Tabel 4.13. Karakteristik Responden yang Menggunakan Uji-t	44
Tabel 4.14. Karakteristik Responden yang Menggunakan Anova	45
Tabel 5.1. Alasan Pernyataan yang Tidak Valid	50
Tabel 5.2. Frekuensi <i>Shitsuke</i>	51
Tabel 5.3. Deskriptif <i>Seiri</i>	52
Tabel 5.4. Deskriptif <i>Seiton</i>	53
Tabel 5.5. Deskriptif <i>Seiso</i>	54
Tabel 5.6. Deskriptif <i>Seiketsu</i>	55
Tabel 5.7. Uji Anova Berdasarkan Umur	56
Tabel 5.8. Uji <i>Post Hoc</i> Budaya <i>Seiri</i> terhadap Umur	57
Tabel 5.9. Uji <i>Post Hoc</i> Budaya <i>Seiton</i> terhadap Umur	57
Tabel 5.10. Uji <i>Post Hoc</i> Budaya <i>Seiso</i> terhadap Umur	58
Tabel 5.11. Uji <i>Post Hoc</i> Budaya <i>Seiketsu</i> terhadap Umur	58
Tabel 5.12. Uji-t Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel 5.13. <i>Group Statistics</i> Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel 5.14. Uji Anova Berdasarkan Divisi	60

Tabel 5.15. Uji <i>Post Hoc</i> Budaya <i>Seiri</i> terhadap Divisi	60
Tabel 5.16. Uji <i>Post Hoc</i> Budaya <i>Seiton</i> terhadap Divisi	61
Tabel 5.17. Uji <i>Post Hoc</i> Budaya <i>Seiso</i> terhadap Divisi	61
Tabel 5.18. Uji <i>Post Hoc</i> Budaya <i>Seiketsu</i> terhadap Divisi	62
Tabel 5.19. Uji Anova Berdasarkan Tingkat Pendidikan	63
Tabel 5.20. Uji <i>Post Hoc</i> Budaya <i>Seiri</i> terhadap Pendidikan	64
Tabel 5.21. Uji <i>Post Hoc</i> Budaya <i>Seiton</i> terhadap Pendidikan	64
Tabel 5.22. Uji <i>Post Hoc</i> Budaya <i>Seiso</i> terhadap Pendidikan	64
Tabel 5.23. Uji <i>Post Hoc</i> Budaya <i>Seiketsu</i> terhadap Pendidikan	65
Tabel 5.24. Uji-t Berdasarkan Jabatan	66
Tabel 5.25. <i>Group Statistics</i> Berdasarkan Jabatan	66
Tabel 5.26. Uji ANOVA Berdasarkan Masa Kerja	67
Tabel 5.27. Uji <i>Post Hoc</i> Budaya <i>Seiri</i> terhadap Masa Kerja	67



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Tingkatan Budaya.....	10
Gambar 2.2. Budaya terbentuk dari Sikap	11
Gambar 2.3. Kerangka Konseptual	24
Gambar 3.1. AKM <i>Production Chart</i>	26
Gambar 3.2. <i>General Organization Chart</i>	27
Gambar 4.1. Distribusi Kuesioner	33
Gambar 5.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	46
Gambar 5.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi	47
Gambar 5.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	47
Gambar 5.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	48
Gambar 5.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	49
Gambar 5.6. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner	L1
Lampiran 2. Validitas dan Reliabilitas	L5
Lampiran 3. Daftar Wawancara	L11
Lampiran 4. Proses Kuesioner	L13

