III. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

3.1. PROFIL PERUSAHAAN

PT. AKM merupakan perusahaan *joint venture* antara K Industries Ltd., M Corporation, dan PT. AM. Perusahaan ini bergerak di bidang industri garmen yang berdiri sejak tahun 1994 dan berada di di daerah Bekasi Utara. PT.AKM ini berproduksi atas dasar pesanan, dan pasar yang dilayani adalah Jepang. Jenis yang diproduksi adalah kaus oblong, kaus polo, kaus leher V, celana panjang dan baju olah raga. Kompetitor dari PT.AKM adalah 150 perusahaan garmen yang ada di Indonesia yang memproduksi jenis yang sama dan pesaing untuk negara asing adalah negara China. Hal ini dikarenakan harga jual pakaian dari negara China yang lebih murah dibandingkan PT.AKM.

3.2. VISI DAN MISI PERUSAHAAN

3.2.1. Visi Perusahaan

Perusahaan memiliki visi yaitu ” Menjadi perusahaan garmen terbaik di Indonesia”. Visi ini didasari atas pertimbangan bahwa banyak perusahaan lain sebagai kompetitor yang bergerak di bidang garmen sehingga memberikan dorongan bagi PT. AKM untuk menjadi yang terbaik di bidang garmen.

3.2.2. Misi Perusahaan

PT. AKM mengemban misi untuk membina hubungan yang baik dengan para pemegang saham, serta pemberdayaan sumber daya manusia dengan menerapkan budaya *5S* (*seiri, seiton, seiso, seiketsu, shitsuke*). Hal ini dilandasi pertimbangan bahwa perusahaan dapat membuat alokasi sumber daya manusia melalui perencanaan sumber daya manusia yang

Evaluasi penerapan..., Viviyanti Br. Tampubolon, FE UI, 2008.

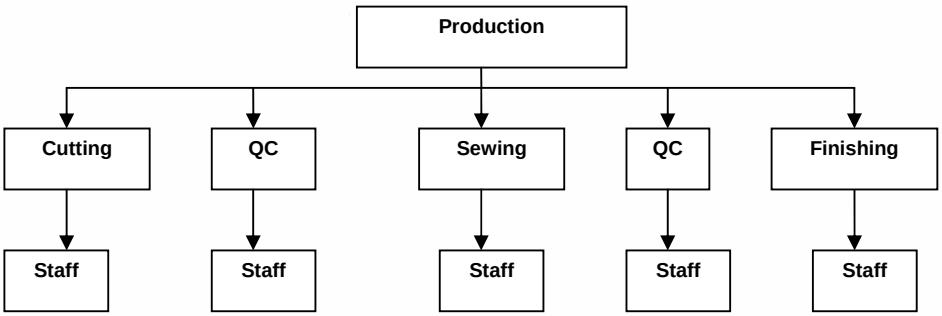
memiliki budaya kerja 5S sejalan dengan budaya perusahaan sehingga dapat mencapai tujuan akhir yaitu meningkatkan pendapatan secara keseluruhan.

3.3. PROSES BISNIS

Pada saat ini PT. AKM hanya melayani pesanan garmen dari Jepang. Pesanan tersebut berupa *t-shirt*, *polo shirt*, pakaian olah raga, jaket, yang semuanya merupakan kebutuhan pakaian olahraga pelajar di Jepang. Pada bagian produksi terdapat lima bagian yang harus dilalui, yaitu:

1. *Cutting*, kegiatan yang dilakukan oleh karyawan yang meliputi pemotongan atau pengguntingan pola-pola yang sudah ada, yang didapat dari Jepang.
2. *Quality Control*, suatu pemeriksaan yang dilakukan oleh pegawai terhadap hasil *cutting*, agar tidak terjadi *defect* yang dapat mengakibatkan kerugian.
3. *Sewing*, kegiatan yang dilakukan oleh para karyawan untuk menjahit dan *iron*/*tatami* kain yang telah dipotong.
4. *Quality Control (QC)*, suatu pemeriksaan kedua yang dilakukan untuk mengetahui kualitas dari jahitan apakah telah sesuai dengan permintaan dari pihak Jepang.
5. *Finishing*, suatu kegiatan berupa pengepakan hasil produksi yang telah siap untuk diekspor.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Gambar 3.1

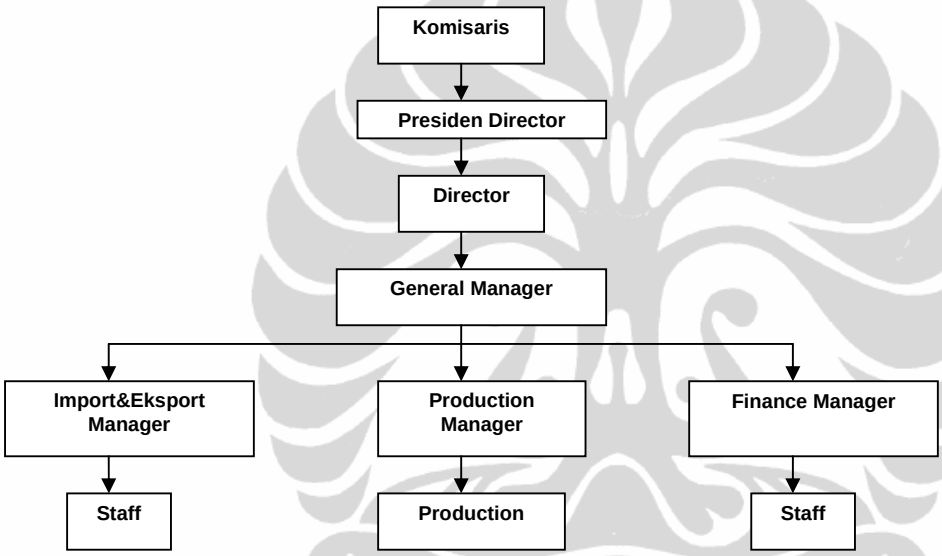


Gambar 3.1. AKM *Production Chart*.
Sumber: PT.AKM

Evaluasi penerapan..., Viviyanti Br. Tampubolon, FE UI, 2008.

3.4. PROFIL SUMBERDAYA MANUSIA

Tenaga kerja di PT. AKM saat ini berjumlah 147 orang karyawan tetap, yang terdiri dari 126 orang karyawan di bagian produksi dan 21 orang di bagian manajemen, administrasi, dan *maintenance* mesin. Secara garis besar terdiri dari 3 divisi, yaitu: Impor dan Ekspor, *Production*, dan *Finance*. Secara keseluruhan perusahaan ini dipimpin oleh seorang *President Director*, yang membawahi *Director* dan *General Manager*. *General organization chart* dapat dilihat pada gambar 3.2.



Gambar 3.2. *General Organization Chart*.
Sumber: PT.AKM

Jadwal kerja yang dilaksanakan dalam perusahaan meliputi hari kerja dari Senin hingga Sabtu dengan jam kerja untuk hari Senin sampai Jumat adalah pukul 08.00 sampai pukul 16.00 WIB, untuk hari Sabtu jam kerja pukul 08.00 – 13.00 WIB. Pada saat *peak season* atau pada saat *order* sedang banyak, maka perusahaan menambah pekerja harian agar dapat mengatasi kondisi tersebut.

Sistem pengupahan di perusahaan ini menggunakan sistem pengupahan bulanan. Upah bulanan diterima pada setiap akhir bulan, dan setiap tahunnya diberikan THR dan bonus.

Evaluasi penerapan..., Viviyanti Br. Tampubolon, FE UI, 2008.

Selain itu, karyawan juga mendapatkan fasilitas berupa makan siang di kantin, *mess* atau tempat tinggal untuk para karyawan. Perusahaan juga sekali waktu memberikan pelatihan, seminar, dan kursus untuk pengembangan ketrampilan dan keahlian penunjang lainnya, sehingga pengetahuan dan kemampuan karyawan dapat terus berkembang yang memungkinkan adanya peningkatan karir bagi karyawan itu sendiri. Kursus dan pengembangan keterampilan ini tidak teratur dilakukan, tergantung kebutuhan perusahaan. Yang biasa dilakukan adalah apabila pihak Jepang meminta PT.AKM untuk memproduksi model baru, maka PT.AKM langsung memberikan pengembangan keterampilan tersebut. Pengembangan keterampilan yang butuh keahlian khusus dan tidak tersedia di Indonesia, maka pengajaran langsung dilakukan dari pihak Jepang.

3.5. NILAI-NILAI BUDAYA KERJA

PT. AKM Bekasi memiliki lima nilai dasar budaya yang menjadi pedoman bagi karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajiban dalam perusahaan. Nilai-nilai dasar budaya tersebut adalah:

1. Budaya *seiri* (Ringkas)

   Hanya barang yang perlu saja berada ditempatnya. Mengasingkan barang-barang yang tidak diperlukan di tempat kerja.

2. Budaya *seiton* (Rapi)

   Setiap *item* yang masih diperlukan dalam pekerjaan, tersedia di tempatnya dan jelas status keberadaannya. Setiap *item* dan tempat penyimpanannya mempunyai nama atau kode identifikasi yang distandarkan. Setiap orang mematuhi aturan penyimpanan dan ada mekanisme penyimpanan yang pasti. Menyusun barang-barang yang diperlukan dengan teratur, supaya mudah diambil dan digunakan.

Evaluasi penerapan..., Viviyanti Br. Tampubolon, FE UI, 2008.

3. Budaya *seiso* (Resik)

Membersihkan dan memeriksa. Hilangkan sumber penyebab kotor.

4. Budaya *seiketsu* (Rawat)

Membuat standarisasi ringkas, rapi, resik. Melaksanakan standarisasi di tempat kerja. Mempertahankan Kondisi Optimum. Mewujudkan Tempat Kerja yang bebas kesalahan.

5. Budaya *shitsuke* (Rajin)

Terbiasa merawat Ringkas, Rapi dan Resik. Terbiasa melaksanakan standar kerja. Mengembangkan kebiasaan positif.

Pada awalnya sikap kerja 5S diterapkan pada perusahaan K. Industries Ltd yang merupakan perusahaan *joint venture* dengan PT. AKM. Setelah *joint venture*, PT. AKM meneruskan sikap kerja 5S dan menerapkannya sebagai budaya kerja 5S hanya pada bagian produksi. Kemudian budaya kerja 5S tersebut dikembangkan oleh PT. AKM, tidak hanya ditetapkan pada bagian produksi saja tetapi menjadi budaya kerja di PT. AKM. Sejak awal berdiri PT. AKM belum pernah mengadakan program penyegaran budaya kerja 5S kepada seluruh karyawan. Penjelasan budaya kerja 5S hanya dilakukan kepada karyawan pada saat rekrutmen. PT.AKM sendiri belum memiliki audit 5S secara internal di perusahaan. Apabila pada kegiatan operasional dirasa kurang dalam pelaksanaan 5S, maka pihak manajemen akan memperingatkan karyawan di waktu *briefing* yang biasa dilaksanakan 15 menit sebelum memulai pekerjaan. Upaya lain yang dilakukan oleh manajemen PT. AKM ialah menempelkan tulisan dan gambar di area kerja, yang berfungsi untuk mengingatkan karyawan terhadap budaya kerja 5S.

Evaluasi penerapan..., Viviyanti Br. Tampubolon, FE UI, 2008.

IV. METODOLOGI PENELITIAN

4.1. JENIS PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian survei dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data dari sejumlah sampel dari satu populasi. Survei dilakukan pada karyawan produksi di PT.AKM.

4.2 SUBYEK PENELITIAN

4.2.1. POPULASI

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan di PT.AKM Bekasi Utara yang berjumlah 147 orang.

4.2.2. KARAKTERISTIK SUBYEK PENELITIAN

Penelitian ini secara umum ingin melihat gambaran penerapan budaya kerja di PT AKM, maka karakteristik individu yang menjadi subyek penelitian adalah sebagai berikut:

1. Merupakan karyawan atau pegawai tetap di PT AKM Bekasi Utara.
2. Karyawan merupakan bagian produksi. Alasan mengapa bagian produksi yang menjadi objek penelitian adalah :

a. Awalnya budaya kerja 5S hanya diterapkan pada bagian produksi, yang kemudian berkembang dan diterapkan sebagai budaya kerja di PT. AKM. Bagian produksi merupakan bagian yang lebih dulu menerapkan budaya kerja 5S sehingga hal ini yang melatarbelakangi penulis mengambil objek penelitian di bagian produksi.

Evaluasi penerapan..., Viviyanti Br. Tampubolon, FE UI, 2008.

b. Saat ini, PT. AKM memiliki 147 orang karyawan tetap, dan sebanyak 86% dari total karyawan tetap tersebut bekerja pada bagian produksi.

4.2.3. SAMPEL

Yang menjadi responden adalah karyawan PT. AKM yang berada pada bagian produksi. Berdasarkan data yang diperoleh dari perusahaan, total jumlah karyawan di PT. AKM sampai bulan Juni 2008 sebanyak 126 orang, dan sampel yang akan diambil adalah sebanyak 102 orang yang berada pada bagian produksi. Tidak diambilnya seluruh karyawan produksi tersebut sebagai sampel penelitian karena adanya keterbatasan dari pihak manajemen yaitu pengambilan sampel hanya diperbolehkan untuk 102 karyawan saja. PT. AKM membatasi jumlah pengambilan sampel karena tidak ingin mengganggu kenyamanan karyawan dalam bekerja dan tidak ingin karyawan jadi banyak menuntut kepada perusahaan setelah pembagian kuesioner. Tuntutan dari karyawan yang tidak diinginkan perusahaan adalah menambah fasilitas untuk menunjang terlaksananya budaya kerja 5S, karena perusahaan selama ini sudah merasa cukup memberikan fasilitas kepada karyawan untuk penerapan budaya kerja 5S ini.

4.3. ALAT PENGUMPUL DATA

Dalam penelitian ini, kegiatan pengumpulan data dilakukan melalui beberapa metode, yaitu: kuesioner, wawancara, observasi.

4.3.1 Wawancara

Pada penelitian ini juga dilakukan wawancara kepada para karyawan tersebut. Hal ini dimaksudkan untuk menggali informasi yang lebih mendalam mengenai tingkat pengetahuan terhadap budaya kerja 5S. Selain melakukan wawancara terhadap para karyawan, penulis juga melakukan wawancara terhadap Manajer dan *Leader* di setiap unit kerja, untuk mengetahui

Evaluasi penerapan..., Viviyanti Br. Tampubolon, FE UI, 2008.

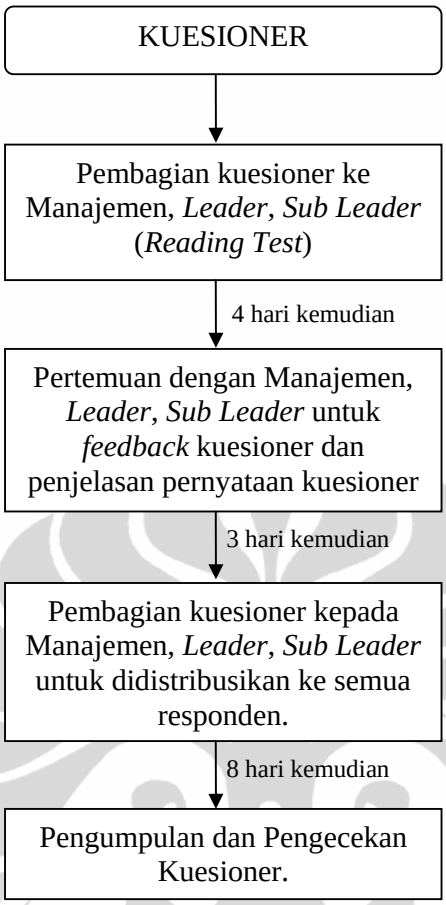
bagaimana penerapan budaya kerja 5S di PT.AKM. Daftar pertanyaan wawancara dapat dilihat pada Lampiran 3.

4.3.2. Kuesioner

Dalam menggali informasi yang dibutuhkan, maka para karyawan yang berada di PT. AKM diajukan lembaran kuesioner. Hal ini dilakukan untuk memperoleh informasi mengenai sikap karyawan terhadap penerapan budaya kerja 5S dan mengetahui karakteristik karyawan, seperti umur, jenis kelamin, unit tempat karyawan bekerja, jabatan, masa kerja, pendidikan terakhir karyawan.

Dalam pengajuan kuesioner tersebut perlu diketahui langkah-langkah pendistribusian kuesioner. Pembagian kuesioner pertama diberikan kepada 20 orang manajemen, *leader* dan *sub leader*. Hal ini dilakukan agar manajemen, *leader* dan *sub leader* membaca kuesioner terlebih dahulu. Setelah pembagian kuesioner pertama, peneliti mengadakan pertemuan dengan manajemen, *leader* dan *sub leader* untuk membahas umpan balik kuesioner dan menjelaskan maksud pernyataan di dalam kuesioner. Adapun, manajemen, *leader* dan *sub leader* berperan dalam mendistribusikan dan menjelaskan kuesioner kepada responden. Selanjutnya, peneliti membagikan kuesioner yang isinya sama dengan kuesioner saat pembagian pertama kali kepada manajemen, *leader* dan *sub leader* untuk didistribusikan ke 102 responden. Selanjutnya, kuesioner yang telah diisi lengkap dikumpulkan untuk dianalisis. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada Gambar 4.1.

Evaluasi penerapan..., Viviyanti Br. Tampubolon, FE UI, 2008.



Gambar 4.1. Distribusi Kuesioner

Dalam penelitian ini dimensi Budaya kerja di PT. AKM diukur dengan menggunakan kuesioner (Lampiran 1) yang merujuk pada budaya kerja 5S (*seiri, seiton, seiso, seiketsu, shitsuke*). Indikator dan pernyataan dapat dilihat pada tabel 4.1. Pernyataan kuesioner ini juga merujuk pada jurnal penelitian Ho (2008) dan 5S audit dari PQM Consultant Indonesia, kemudian disesuaikan dengan kondisi yang ada di PT.AKM (Lampiran 4).

Evaluasi penerapan..., Viviyanti Br. Tampubolon, FE UI, 2008.

Tabel 4.1. Indikator dan Butir Pernyataan Budaya Kerja 5S

Dimensi	Indikator	Pernyataan Kuesioner
1. Seiri	1. Membuang barang yang tidak perlu	1-10
	2. Mengklasifikasikan barang	
	3. Menyimpan barang yang tidak sering digunakan	
	4. Barang pribadi di area kerja harus seminim mungkin	
	5. Melakukan pengklasifikasian setiap hari	
	6. Jumlah pemakaian barang sesuai dengan kebutuhan	
	7. Jumlah persediaan sudah ditentukan	
	8. Setiap pertemuan selalu selesai tepat waktu	
	9. Menyisihkan barang	
	10. Pimpinan memberikan teladan pelaksanaan seiri/ringkas	
2. Seiton	1. Memberi keterangan pada setiap barang	11-20
	2. Area kerja memiliki penanggung jawab	
	3. Menyusun barang sesuai dengan kegunaan	
	4. Mendokumentasikan standar aturan penataan	
	5. Menata barang berdasarkan waktu masuknya	
	6. Menggambarkan tata letak dari setiap barang	
	7. Memperbaharui papan pemberitahuan	
	8. Papan pemberitahuan mudah terbaca	
	9. Mudah dan cepat mengambil dan mengembalikan barang	
	10. Pimpinan memberi teladan pelaksanaan seiton	
3. Seiso	1. Ikut dalam kegiatan kebersihan	21-28
	2. Menerapkan metode pembersihan	
	3. Membersihkan tempat yang jarang diperhatikan orang	
	4. Memeriksa apa yang menjadi penyebab kekotoran	
	5. Mendorong setiap orang menjaga kebersihan	
	6. Alat kebersihan tersedia di perusahaan	
	7. Membersihkan tempat kerja setiap hari	
	8. Pimpinan memberi teladan pelaksanaan seiso/bersih	
4. Seiketsu	1. Menjaga standar yang ditetapkan	29-38
	2. Membuat label ’berbahaya’	
	3. Mematuhi aturan keamanan	
	4. Membuat struktur kerja	
	5. Memberi keterangan pemakaian barang	
	6. Memberi warna pada setiap barang	
	7. Area kerja memiliki penanggung jawab	
	8. Memelihara kondisi area kerja	

Evaluasi penerapan..., Viviyanti Br. Tampubolon, FE UI, 2008.

5. Shitsuke	9. Setiap barang diberi label departemen yang memiliki 10. Pimpinan unit memberi teladan pelaksanaan seiketsu 1. Bertanggung jawab dalam penerapan 5S 2. Melaksanakan standar keselamatan karyawan 3. Perusahaan mengkomunikasikan kegiatan 5S 4. Setiap hari melakukan 5S dengan benar 5. Pekerjaan diselesaikan tepat waktu 6. Mengetahui apa yang dilakukan dalam keadaan darurat 7. Perusahaan membuat daftar penilaian 5S 8. Membuat model 5S 9. Melakukan pemeriksaan 5S 10. Memeriksa kondisi kerja sesuai dengan 5S 11. Berkomitmen menjalankan 5S 12. Membuat 5S menjadi kebiasaan	39-50

4.3.2.1. VALIDITAS KUESIONER

Validitas menunjukkan ukuran yang benar-benar mengukur apa yang akan diukur. Jadi dapat dikatakan semakin tinggi validitas kuesioner, maka kuesioner tersebut semakin mengenai pada sasarannya, atau semakin menunjukkan apa yang seharusnya diukur (Arikunto, 2002). Uji validitas menunjukkan sejauh mana tingkat ketepatan penggunaan alat ukur tersebut terhadap gejala yang ingin diukur. Menurut Santoso (2001) kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan dalam suatu angket atau kuesioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner atau angket tersebut. Uji Validitas dilakukan dengan menggunakan Analisis Faktor. Tujuannya adalah untuk mengetahui seberapa baik setiap konstruk yang dijalankan pada penelitian ini dapat didefinisikan oleh variabel indikator pengukurannya. (Hair, *et al.*, 2006).

Menurut Sarwono (2006), validitas juga harus dilihat dari nilai masing-masing *corrected item total correlation* harus lebih besar dari nilai r tabel. Menentukan besarnya nilai

Evaluasi penerapan..., Viviyanti Br. Tampubolon, FE UI, 2008.

r tabel dengan ketentuan df= jumlah kasus – 2 atau 102 – 2 = 100 dan tingkat signifikansi sebesar 5%, maka didapat nilai r tabel adalah sebesar 0,195.

Selain melihat korelasi item-total, maka perlu dilakukan analisis faktor yang mencoba menemukan hubungan antar sejumlah variabel yang saling independen satu dengan yang lain, sehingga bisa dibuat satu atau beberapa kumpulan variabel yang lebih sedikit dari jumlah variabel awal (Santoso, 2005). Untuk dapat melakukan analisis faktor, persyaratan pokok yang harus dipenuhi adalah angka KMO harus di atas 0,5 (Sarwono, 2006). Nilai *loading faktor* pada *rotated component matrix* harus diatas 0,3 (Sarwono, 2006).

Dari hasil analisis faktor budaya kerja secara keseluruhan, maka diketahui terdapat beberapa pernyataan dalam kuesioner yang tidak valid dan harus direduksi. Jika terdapat butir pertanyaan yang menyimpang dari kelompok yang seharusnya maka pertanyaan tersebut harus direduksi, demikian juga bila ada pertanyaan yang memiliki nilai *loading* yang lebih kecil dari 0,500 maka butir pertanyaan tersebut harus dikeluarkan. Demikian juga dengan nilai KMO yang dapat dilihat pada tabel 4.2, nilai yang diperoleh harus lebih besar dari 0,500 yang menjadi persyaratan minimal untuk melakukan analisis faktor.

Tabel 4.2. KMO Budaya Kerja

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.859
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	4612.659
	Df	630
	Sig.	.000

Kemudian pada *anti-image matrics*, nilai *anti-image* yang dibawah 0,5 harus direduksi (Sarwono, 2006). Yang selanjutnya dianalisis faktor kembali dengan memperhatikan hasil dari *rotated component matrix*. Nilai *loading* faktor yang terlihat pada tabel 4.3, menunjukkan bahwa masing-masing pernyataan belum mengelompok secara merata ke dalam 5 faktor, sehingga perlu dilakukan analisis faktor kembali.

Evaluasi penerapan..., Viviyanti Br. Tampubolon, FE UI, 2008.

Tabel 4.3. Rotated Component Matrix Budaya Kerja 5 Faktor

	Component				
	1	2	3	4	5
S1_03			.918		
S1_04			.902		
S1_05			.867		
S1_07			.902		
S1_08			.812		
S1_09		.346			
S1_10			.867		
S2_01	.789	.318		.321	
S2_02	.877				
S2_03	.770			.323	
S2_04	.550				.491
S2_05	.845				
S2_06	.897				
S2_08	.844				
S2_09	.900				
S2_10	.455		.433	.514	
S3_01				.610	-.404
S3_02		.333		.779	
S3_03		.386		.748	
S3_04		.343		.805	
S3_05				.820	
S3_08	.323			.776	
S4_01		.391		.518	
S4_02	.370	.703		.350	
S4_05		.759		.348	
S4_06		.836		.365	
S4_07		.777		.320	
S4_08		.875		.331	
S4_09		.837		.348	
S4_10		.584			.360
S5_01		.774		.403	
S5_02	.370	.411			-.427
S5_04	.456	.392			
S5_05					.445
S5_09			.537	.336	
S5_11	.347				.465

Pada tabel 4.3 juga terlihat bahwa tiga indikator dari dimensi kelima yaitu S5_01, S5_04, S5_09 tidak ada pada faktor yang kelima tersebut. Ini membuat ketiga indikator tersebut harus direduksi dan kemudian melakukan analisis faktor kembali.

Setelah dilakukan pengulangan analisis faktor, kemudian dilakukan uji reliabilitas terhadap 5 faktor tersebut. Hasil uji reliabilitas yang didapat adalah faktor 1, faktor 2, faktor 3

Evaluasi penerapan..., Viviyanti Br. Tampubolon, FE UI, 2008.

dan faktor 4 memiliki nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0.600, sedangkan faktor 5 memiliki nilai *cronbach alpha* kurang dari 0,600 yaitu sebesar 0,3015 (Lampiran 2). Oleh karena itu faktor 5 tersebut harus direduksi karena tidak reliabel. Pada akhirnya dilakukan faktor analisis terhadap 4 faktor, dan terlihat pada tabel 4.4, bahwa nilai *loading* dari masing–masing pernyataan telah memenuhi kriteria yaitu lebih besar dari 0,300, dan pernyataan telah mengelompok dengan baik ke dalam 4 faktor.

Tabel 4.4. Rotated Component Matrix Budaya Kerja 4 Faktor

	Component			
	1	2	3	4
S1_03		.924		
S1_04		.903		
S1_05		.867		
S1_07		.897		
S1_08		.824		
S1_10		.875		
S2_01	.794		.339	.306
S2_02	.876			
S2_03	.789		.315	
S2_04	.597			
S2_05	.821			
S2_06	.900			
S2_08	.879			
S2_09	.897			
S2_10	.452	.438	.521	
S3_01			.699	
S3_02			.812	.311
S3_03			.717	.414
S3_04			.789	.363
S3_05			.812	
S3_08	.340		.762	
S4_02	.359		.389	.690
S4_05			.327	.779
S4_06			.406	.820
S4_07			.324	.782
S4_08			.362	.845
S4_09			.385	.811
S4_10			-.305	.658

Dari hasil perhitungan faktor analisis, maka dapat dilihat dari 5 dimensi budaya kerja hanya terdapat 4 dimensi yang masing-masing pernyataannya mengelompok dengan baik,

Evaluasi penerapan..., Viviyanti Br. Tampubolon, FE UI, 2008.

yaitu *seiri, seiton, seiso,* dan *seiketsu*. Sedangkan dimensi *shitsuke* harus direduksi karena memiliki nilai *cronbach alpha* dibawah 0,600, sehingga dimensi shitsuke tidak dapat diikutsertakan dalam proses analisis selanjutnya.

Validitas pernyataan yang valid dalam satu dimensi dilihat dari *corrected item total correlation* yang dapat dilihat secara lebih rinci berikut ini:

1. *Seiri*

Nilai *corrected item total correlation* pada masing-masing *item seiri* yang terdapat pada tabel 4.5 juga memenuhi persyaratan karena melebihi nilai r tabel yaitu sebesar 0,195.

Tabel 4.5 *Cronbach alpha Seiri*

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
S1_03	15.84	15.381	.906	.954
S1_04	16.18	13.652	.945	.948
S1_05	15.81	14.727	.845	.959
S1_07	16.19	13.500	.910	.953
S1_08	16.09	14.537	.829	.961
S1_10	15.97	15.296	.891	.955

2. *Seiton*

Nilai *corrected item total correlation* pada masing-masing *item seiton* yang terdapat pada tabel 4.6 juga memenuhi persyaratan karena melebihi nilai r tabel yaitu sebesar 0,195.

Tabel 4.6 *Cronbach alpha Seiton*

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item- deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
S2_01	27.1667	22.1403	.8963	.9384
S2_02	26.9020	23.3368	.8724	.9406
S2_03	27.2059	22.5414	.8652	.9402
S2_04	27.1275	24.6668	.5058	.9599
S2_05	27.2451	21.8502	.8403	.9421
S2_06	26.9706	22.8803	.9227	.9378
S2_08	27.0392	23.6618	.8876	.9406
S2_09	27.0000	22.6139	.9233	.9374
S2_10	27.1863	24.5689	.5852	.9545

Evaluasi penerapan..., Viviyanti Br. Tampubolon, FE UI, 2008.

3. *Seiso*

Nilai *corrected item total correlation* pada masing-masing *item seiso* yang terdapat pada tabel 4.7 juga memenuhi persyaratan karena melebihi nilai r tabel yaitu sebesar 0,195.

Tabel 4.7*Cronbach alpha Seiso*

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
S3_01	16.03	11.890	.570	.955
S3_02	16.07	10.302	.865	.922
S3_03	16.22	10.230	.866	.922
S3_04	16.31	9.762	.895	.918
S3_05	16.25	9.434	.882	.921
S3_08	16.28	10.720	.854	.925

4. *Seiketsu*

Nilai *corrected item total correlation* pada masing-masing *item seiketsu* yang terdapat pada tabel 4.8 juga memenuhi persyaratan karena melebihi nilai r tabel yaitu sebesar 0,195.

Tabel 4.8 *Cronbach alpha Seiketsu*

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item- deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
S4_02	20.549	13.081	.840	.934
S4_05	20.549	14.269	.830	.935
S4_06	20.431	13.079	.943	.923
S4_07	20.451	14.151	.856	.932
S4_08	20.500	12.905	.933	.924
S4_09	20.411	13.492	.913	.927
S4_10	20.460	16.548	.395	.965

4.3.2.2 RELIABILITAS KUESIONER

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Menurut Malhotra (2007), reliabilitas adalah

Evaluasi penerapan..., Viviyanti Br. Tampubolon, FE UI, 2008.

sejauh mana skala mampu menciptakan hasil yang konsisten jika pengukuran berulang dilakukan terhadap karakteristik tertentu. Uji reliabilitas dengan menggunakan *Cronbach's Alpha* dapat menunjukkan seberapa tingginya indikator-indikator pada setiap konstruk berkorelasi dan berhubungan satu sama lainnya. Menurut Malhotra (2007), nilai *Cronbach's Alpha* yang baik digunakan minimal adalah sebesar 0,6.

1. S1 (*SEIRI*)

Nilai reliabilitas yang terlihat pada tabel 4.9 untuk keenam pertanyaan yang valid dari dimensi *Seiri* adalah sebesar 0,962. Nilai ini melebihi 0,600 yang menjadi persyaratan reliabilitas, sehingga dimensi ini telah memenuhi persyaratan dan dapat dilanjutkan dengan analisis selanjutnya.

Tabel 4.9 Reliabilitas *Seiri*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.962	6

2. S2 (*SEITON*)

Nilai reliabilitas yang terlihat pada tabel 4.10 ntuk kedelapan pertanyaan yang valid dari dimensi *Seiton* adalah sebesar 0,949. Nilai ini melebihi 0,600 yang menjadi persyaratan reliabilitas, sehingga dimensi ini telah memenuhi persyaratan dan dapat dilanjutkan dengan analisis selanjutnya.

Tabel 4.10 Reliabilitas *Seiton*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.949	9

Evaluasi penerapan..., Viviyanti Br. Tampubolon, FE UI, 2008.

3. S3 (*SEISO*)

Nilai reliabilitas yang terlihat pada tabel 4.11 untuk keenam pertanyaan yang valid dari dimensi *Seiso* adalah sebesar 0,939. Nilai ini melebihi 0,600 yang menjadi persyaratan reliabilitas, sehingga dimensi ini telah memenuhi persyaratan dan dapat dilanjutkan dengan analisis selanjutnya.

Tabel 4.11 Reliabilitas *Seiso*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.939	6

4. S4 (*SEIKETSU*)

Nilai reliabilitas yang terlihat pada tabel 4.12 untuk keenam pertanyaan yang valid dari dimensi *Seiketsu* adalah sebesar 0,944. Nilai ini melebihi 0,600 yang menjadi persyaratan reliabilitas, sehingga dimensi ini telah memenuhi persyaratan dan dapat dilanjutkan dengan analisis selanjutnya.

Tabel 4.12 Reliabilitas *Seiketsu*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.944	7

4.3.3. Observasi

Observasi diharapkan akan diperoleh data dan informasi untuk mengetahui kondisi aktual penerapan budaya kerja karyawan PT. AKM. Penjelasan observasi sebagai berikut:

- Cara observasi: Melalui pengamatan dan peninjauan langsung.
- Tempat observasi: pada divisi cutting, sewing, QC, dan finishing
- Waktu Observasi: Sebelum jam kerja, pada saat aktivitas produksi, pada akhir aktivitas produksi.
- Lama observasi: 3 X 30 menit.

Evaluasi penerapan..., Viviyanti Br. Tampubolon, FE UI, 2008.

- Hasil observasi: Sebelum bekerja, karyawan diharuskan memakai pakaian dan peralatan keselamatan dalam bekerja (seperti helm, sarung tangan, sepatu), kemudian karyawan mengadakan *briefing* selama 15 menit, dan selanjutnya karyawan mulai mempersiapkan barang-barang yang dibutuhkan dalam bekerja. Pada saat aktivitas produksi, selain terlihat karyawan yang mematuhi budaya kerja 5S, ada beberapa karyawan tidak melaksanakan budaya kerja 5S, seperti ada yang tidak memakai sarung tangan pada saat bekerja pada divisi *sewing*, ada yang tidak meletakkan posisi barang pada tempatnya pada divisi *cutting*, ada yang membiarkan terjadinya kekotoran dilingkungan kerja pada divisi *sewing*. Pada akhir produktivitas produksi, karyawan membersihkan dan merapikan peralatan di area kerja masing-masing.

4.4. TEKNIK ANALISIS DATA

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah statistik deskriptif, uji-t, dan uji ANOVA. Seluruh analisis yang dilakukan pada penelitian ini, dibantu dengan software SPSS 15.

4.4.1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2004). Yang termasuk dalam statistik deskriptif adalah penyajian data melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, piktogram, perhitungan modus, median, *mean*, perhitungan desil, persentil, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi

Evaluasi penerapan..., Viviyanti Br. Tampubolon, FE UI, 2008.

serta perhitungan persentase. Dalam penelitian ini, penyajian data yang digunakan dalam statistik deskriptif adalah, nilai rata-rata, frekuensi, perhitungan persentase yang dibuat melalui tabel dan gambar. Analisis deskriptif ini digunakan untuk menjawab bagaimana karyawan menerapkan budaya kerja 5S di PT. AKM.

Berdasarkan pada pertanyaan dalam kuesioner yang menggunakan skala likert 1 – 4, maka kategorisasi nilai rata-rata dari masing – masing dimensi adalah sebagai berikut :

1. Sangat Tidak Menerapkan : 1,01 – 1,75
2. Tidak Menerapkan : 1,76 – 2,50
3. Menerapkan : 2,51 – 3,25
4. Sangat Menerapkan : 3,26 – 4,00

4.4.2. Uji-t

Uji-t dua sampel independen pada prinsipnya akan membandingkan rata-rata dari dua grup yang tidak berhubungan satu dengan yang lain, dengan tujuan apakah kedua grup tersebut mempunyai rata-rata yang sama ataukah tidak secara signifikan (Santoso dan Fandi, 2004). Data yang digunakan dalam kuesioner adalah data yang dijadikan kuantitatif dengan asumsi data berdistribusi normal dan jumlah sampel sedikit.

Dalam penelitian ini, data sudah sesuai dengan asumsi yang disyaratkan, yaitu telah berdistribusi normal dan hanya memiliki 2 sampel. Uji perbedaan dengan menggunakan uji-t dapat diaplikasikan pada karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dan jabatan. Kategori dan sampel dapat dilihat pada tabel 4.13.

Tabel 4.13. Karakteristik Responden yang menggunakan Uji-t

Kategori	Sampel
Jenis Kelamin	Laki-laki, Perempuan
Jabatan	Leader dan Sub Leader, Operator

Evaluasi penerapan..., Viviyanti Br. Tampubolon, FE UI, 2008.

4.4.3. Uji Anova

Uji perbedaan untuk lebih dari dua variabel dapat digunakan uji ANOVA. Anova digunakan untuk menguji apakah rata-rata lebih dari dua sampel berbeda secara signifikan atau tidak dan menguji apakah dua sampel atau lebih mempunyai varians yang sama atau tidak. Asumsi untuk melakukan uji anova adalah: data berdistribusi normal, varians data sama, dan antar sampel tidak berhubungan satu sama lain (Santoso dan Fandi, 2004).

Dalam penelitian ini, data sudah sesuai dengan asumsi yang disyaratkan. Uji perbedaan dengan menggunakan anova dapat diaplikasikan pada karakteristik responden berdasarkan umur, divisi, masa kerja dan pendidikan. Kategori dan sampel dapat dilihat pada tabel 4.14.

Tabel 4.14. Karakteristik Responden yang menggunakan Anova

Kategori	Sampel
Umur	< 30 tahun, 31-35 tahun, 35-45 tahun
Divisi	Cutting, sewing, QC, Finishing
Pendidikan	SD/SLTP, SLTA, Diploma
Masa Kerja	0-6tahun, 7-9tahun, 10-15 tahun

Evaluasi penerapan..., Viviyanti Br. Tampubolon, FE UI, 2008.