

KUESIONER PT. X

Dengan hormat,

Saya adalah mahasiswa Fakultas Teknik dengan Jurusan Teknik Industri Universitas Kristen Maranatha, yang bermaksud mengadakan penelitian untuk pembuatan Tugas Akhir saya, oleh karena itu sudilah kiranya Bapak/Ibu untuk menjawab pertanyaan dalam kuesioner ini.

Jawaban Bapak/Ibu akan saya gunakan untuk mengukur performansi PT. X, jawaban dari kuesioner ini tidak ada yang benar ataupun salah, tetapi kejujuran yang Bapak/Ibu kemukakan sangat memberikan bantuan dalam penelitian Tugas Akhir saya ini. Akhir kata saya mengucapkan banyak terima kasih atas bantuan dan waktu yang sudah Bapak/Ibu luangkan untuk mengisi kuesioner ini.

Penulis

Ignatius. Teddy. S

Pada saat ini Bapak/Ibu bekerja dibagian :

Petunjuk Pengisian :

Berilah tanda silang (**X**) pada jawaban yang paling sesuai dengan pengalaman dan pengetahuan Bapak/Ibu.

Sebelum melakukan pengisian kuesioner ini, sudilah Bapak/Ibu untuk terlebih dahulu membaca beberapa keterangan yang terlampir dibawah ini :

STS (Sangat Tidak Setuju) : Responden tidak mendukung pernyataan, dalam arti pernyataan dalam kuesioner tidak pernah terjadi dalam perusahaan.

- TS (Tidak setuju)** : Responden merasa bahwa dalam perusahaan, pernyataan tersebut tercetus tapi pelaksanaannya tidak baik.
- R (Ragu – ragu)** : Responden menyetujui pernyataan tersebut dan pernyataan tersebut terdapat dalam lingkungan kerja tetapi tidak terjadi pada pribadi responden.
- S (Setuju)** : Responden merasakan pernyataan tersebut terjadi dalam lingkungan perusahaan tetapi pelaksanaannya dirasakan masih dapat lebih baik dari sekarang.
- SS (Sangat Setuju)** : Responden mendukung pernyataan tersebut, baik teori maupun pelaksanaannya sudah dianggap baik.

No	Pertanyaan	STS	TS	R	S	SS
1	Saya mengetahui misi perusahaan saat ini dan berusaha untuk menjalankannya					
2	Perusahaan menanyakan ide dari saya sebagai masukan untuk perencanaan perusahaan dimasa yang akan datang					
3	Saya mengetahui siapa pelanggan terpenting saya					
4	Saya mengetahui bagaimana mengukur kualitas kerja saya					
5	Saya bisa melakukan perubahan yang dapat memperbaiki pekerjaan saya					
6	Saya memperoleh semua kebutuhan untuk bekerja					
7	Pelanggan saya puas dengan hasil kerja saya					
8	Pimpinan saya memberikan bimbingan kepada saya sesuai dengan budaya perusahaan					

No	Pertanyaan	STS	TS	R	S	SS
9	Saya mengetahui rencana perusahaan yang mempengaruhi saya dan pekerjaan saya					
10	Saya selalu menjaga hubungan dengan pelanggan					
11	Produk yang saya jual memenuhi semua kebutuhan pelanggan					
12	Saya dengan orang-orang lingkungan kerja saya dapat bekerja sama sebagai tim kerja					
13	Pimpinan saya menciptakan lingkungan kerja yang membantu dan memotivasi saya dalam melaksanakan tugas saya					
14	Saya mengetahui bagaimana menganalisis kualitas kerja saya dan mengubahnya bila perlu					
15	Saya mengumpulkan informasi tentang kualitas kerja saya					
16	Saya mengetahui bagaimana baik atau buruknya perusahaan secara finansial					
17	Atasan saya mendorong saya untuk meningkatkan keterampilan kerja saya sehingga dapat meningkatkan karir saya					
18	Saya menggunakan analisis kualitas kerja saya untuk membuat keputusan yang berhubungan dengan kerja saya					
19	Perusahaan memanfaatkan waktu dan bakat saya dengan baik					
20	Pimpinan perusahaan membagi informasi tentang perusahaan					
21	Saya dapat menjelaskan bahwa kemajuan dalam lingkungan kerja kita merupakan bagian dari rencana perusahaan					
22	Pelanggan saya memberitahu apa yang mereka butuhkan dan inginkan					
23	Pimpinan perusahaan sangat mendukung saya untuk belajar demi peningkatan karir saya					
24	Perusahaan saya berusaha untuk menghilangkan semua halangan yang menghambat kemajuan					

No	Pertanyaan	STS	TS	R	S	SS
25	Pihak perusahaan mempunyai prosedur kerja dalam melakukan pekerjaan					
26	Saya sangat mengenal pekerjaan saya					
27	Perusahaan saya mematuhi aturan dan hukum yang berlaku					
28	Saya mengetahui bahwa pengukuran kerja saya sama dengan perusahaan terutama untuk meningkatkan kualitas					
29	Saya selalu bertanya apakah pelanggan saya puas atau tidak puas dengan pelayanan saya					
30	Saya memiliki lingkungan kerja yang aman					
31	Pimpinan perusahaan memberi tahu saya apa yang penting bagi perusahaan					
32	Perusahaan saya memiliki standar yang tinggi serta etika kerja yang baik					
33	Saya memperoleh semua informasi penting yang saya perlukan dalam bekerja					
34	Perusahaan saya membantu saya dalam membangun lingkungan hidup yang lebih baik					
35	Pihak perusahaan mendengarkan pendapat saya					
36	Saya diijinkan untuk membuat keputusan dalam memecahkan permasalahan dengan pelanggan					
37	Saya memperoleh informasi mengenai jalannya perusahaan yang saya perlu ketahui					
38	Atasan dan perusahaan saya peduli terhadap saya					
39	Saya memiliki pengendalian/kontrol atas proses kerja saya					
40	Saya puas dengan pekerjaan saya					

Rekapitulasi Kuesioner Penelitian

Responden ke-	Butir ke -																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	5	3	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	5
2	2	2	4	2	1	4	2	2	3	4	4	4	3	2	4	3	2	1	4	3
3	4	3	4	2	2	4	3	3	3	3	3	4	2	4	5	3	2	4	1	2
4	4	3	4	4	2	3	2	4	4	4	3	2	3	2	2	3	1	3	4	3
5	5	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3
6	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	2	2	4	3	3	4	3	4	3	4
7	4	2	5	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5
8	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	3	2	4	5	4
9	5	3	4	3	2	1	3	2	4	3	2	3	2	4	4	2	2	2	4	4
10	4	5	4	4	3	5	5	4	4	3	4	5	4	3	4	3	3	4	4	4
11	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	3	4	4	3	4	3	4	4
12	4	3	4	5	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	3	4
13	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	5	3	4	4	3	3
14	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4
15	4	3	4	4	4	3	2	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4
Total	63	48	63	56	48	58	51	53	58	58	53	59	50	52	59	50	44	51	55	56

Rekapitulasi Kuesioner Penelitian

Responden ke-	Butir ke -																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
16	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	5	4	3	2	4	4
17	5	5	4	5	2	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5
18	4	3	3	4	2	3	2	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	3	3	4
19	5	4	4	4	2	3	3	4	5	3	3	5	4	4	5	3	4	4	4	5
20	4	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	3	2	2	5	2	4	4	4	4
21	4	3	4	3	4	3	2	4	3	4	4	5	4	4	3	4	3	3	1	4
22	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3
23	3	2	4	4	3	2	1	4	4	4	3	3	3	4	4	3	1	4	3	4
24	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	4	3	3	2	3
25	2	3	3	4	3	2	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3
26	4	4	5	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	2	3	4	4
27	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	2	4	3	4	3	3
28	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3
29	4	3	4	5	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4
30	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	1	3
31	3	4	4	3	4	4	2	4	3	3	3	4	4	2	3	4	3	4	3	4
32	4	2	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4
Total	65	59	64	63	53	56	49	63	63	62	61	62	58	54	63	57	56	59	55	64

Rekapitulasi Kuesioner Penelitian

Responden ke-	Butir ke -																			
	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
1	2	4	3	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5
2	1	1	2	3	2	3	3	1	3	3	2	4	2	3	3	1	2	1	1	3
3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	2	4	4	2	4	3
4	3	4	4	3	2	3	3	4	4	3	5	3	4	3	2	4	2	4	4	3
5	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4
6	4	4	2	2	4	3	3	4	2	2	4	3	4	3	2	3	3	2	4	4
7	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4
9	2	2	3	3	4	5	4	4	5	3	4	3	2	3	2	2	2	1	4	3
10	4	4	5	4	3	4	5	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
11	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
12	4	4	4	3	4	4	3	3	4	5	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4
13	2	4	5	4	3	4	3	5	3	3	4	3	3	4	5	5	5	4	5	3
14	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
15	3	4	4	3	5	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3
Total	47	57	54	54	56	58	58	58	56	56	58	57	53	55	48	52	54	49	59	55

Rekapitulasi Kuesioner Penelitian

Responden ke-	Butir ke -																			
	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
16	3	5	5	4	3	4	4	4	3	3	5	5	4	3	4	5	5	2	5	4
17	4	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	3	4	4	3	4	4	3	5	5
18	2	3	3	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	3
19	4	4	2	4	3	3	4	5	5	4	4	4	5	4	3	4	5	4	5	4
20	4	4	3	5	4	4	3	4	5	2	5	4	5	4	3	4	5	2	5	4
21	3	3	4	4	4	3	3	5	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3
22	4	5	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4
23	3	4	2	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4
24	4	3	3	4	3	4	4	4	5	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4
25	3	3	3	4	3	3	3	4	3	5	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3
26	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3
27	3	4	3	5	3	4	3	4	3	4	4	4	5	5	3	3	3	5	3	3
28	3	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4
29	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4
30	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4
31	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3
32	4	3	1	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	5	4	4	4
Total	59	63	49	63	61	61	60	63	63	60	65	63	64	60	57	63	64	57	66	63

TABEL III NILAI-NILAI r PRODUCT MOMENT

N	Taraf Signif		N	Taraf Signif		N	Taraf Signif	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,236
9	0,668	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,575	0,708	26	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	1/5	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	300	0,113	0,148
13	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,038	0,123
19	0,456	0,575	43	0,301	0,339	500	0,036	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,334	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,031
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,338	0,496	50	0,279	0,361			

SELF ASSESSMENT PT. X

Berdasarkan hasil pengolahan kuesioner dan penganalisaan, maka yang akan dijadikan kriteria prioritas, yaitu kriteria ke – 5 yaitu *Human Resources Focus / Fokus Sumber Daya Manusia*.

1. Sistem Kerja

Adapun point-point yang dipertanyakan adalah :

a. Organisasi dan Manajemen Bekerja

1. Bagaimana perusahaan mengorganisir dan mengatur pekerjaan, sehingga pekerjaan tersebut mendukung pengoperasian, prakarsa/ inisiatif, inovasi, penguasaan dan kultur organisasi?
2. Bagaimana perusahaan mengorganisir dan mengatur pekerjaan untuk mencapai prestasi yang baik sesuai dengan kebutuhan bisnis?
3. Bagaimana cara sistem pekerjaan perusahaan pada gagasan/ide yang berbeda dan kultur yang berbeda?
4. Bagaimana cara sistem pekerjaan perusahaan mengenai hubungan antara perusahaan dengan karyawan yang telah direkrut dan masyarakat sebagai pelanggan?
5. Bagaimana perusahaan mencapai komunikasi yang efektif dan ketrampilan dari departemen, pekerjaan, dan lokasi yang berbeda?

b. Sistem Manajemen Performansi Karyawan

1. Bagaimana cara sistem manajemen performansi karyawan perusahaan, mencakup umpan balik ke karyawan, untuk mendukung performansi yang tinggi dalam bekerja?
2. Bagaimana cara sistem manajemen performansi karyawan perusahaan untuk mendukung suatu pelanggan dan berpusat pada bisnis?
3. Bagaimana cara imbalan dan yang berhubungan penghargaan sehingga dapat digunakan sebagai perangsang untuk menguatkan

performansi yang tinggi dalam bekerja dan pelanggan dan fokus bisnis?

c. Merekrut dan Kemajuan Karier

1. Bagaimana perusahaan mengidentifikasi karakteristik dan ketrampilan yang diperlukan oleh karyawan yang berpotensi?
2. Bagaimana perusahaan merekrut, mengadakan, dan mempertahankan karyawan baru?
3. Bagaimana perusahaan memastikan bahwa karyawan tersebut menghadirkan gagasan yang berbeda, kultur ?
4. Bagaimana perusahaan memenuhi perencanaan rangkaian efektif untuk kepemimpinan dan memposisikan manajemen, mencakup kepemimpinan senior?
5. Bagaimana perusahaan mengatur kemajuan karier efektif untuk semua karyawan ?

2. Pembelajaran dan motivasi karyawan

Adapun point-point yang dipertanyakan adalah :

a. Pendidikan, Training dan Pengembangan Karyawan

1. Bagaimana rencana dan tindakan perusahaan mengenai pendidikan karyawan dan pelatihan yang berperan untuk prestasi?
2. Bagaimana cara pendidikan karyawan perusahaan, pelatihan, dan pengembangan menunjuk kebutuhan kunci perusahaan berhubungan dengan pengukuran pekerjaan organisasi, peningkatan performansi, dan perubahan teknologi?
3. Bagaimana pendidikan karyawan, pelatihan, dan pengembangan dapat menunjukkan kunci perusahaan sesuai dengan kebutuhan organisasi berhubungan dengan orientasi karyawan baru, keanekaragaman, praktek bisnis dan pengembangan kepemimpinan?
4. Bagaimana pendidikan karyawan, pelatihan, dan pengembangan dapat menunjukkan kunci perusahaan sesuai dengan kebutuhan

- organisasi berhubungan dengan karyawan, tempat kerja, dan keselamatan lingkungan?
5. Bagaimana perusahaan mencari dan menggunakan masukan dari karyawan dan para manajer dan para penyelia perusahaan mengenai keperluan pendidikan dan pelatihan?
 6. Bagaimana perusahaan menyampaikan asset pengetahuan dan pelajaran organisasi ke dalam pelatihan dan pendidikan perusahaan?
 7. Bagaimana perusahaan menyampaikan pendidikan dan pelatihan?
 8. Bagaimana perusahaan menggunakan kedua-duanya pendekatan, yaitu pendekatan penyampaian yang formal dan informal, termasuk mentoring dan pendekatan lain yang sesuai?
 9. Bagaimana perusahaan menguatkan penggunaan ketrampilan dan pengetahuan baru pada pekerjaan?
 10. Bagaimana perusahaan mengevaluasi efektivitas pendidikan dan pelatihan, mempertimbangkan individu dan performansi organisasi ?

b. Motivasi Dan Pengembangan Karier

1. Bagaimana perusahaan memotivasi karyawan untuk mengembangkan dan menggunakan potensi penuh mereka?
2. Bagaimana cara para manajer dan karyawan membantu para penyelia dalam mencapai pekerjaan dan pengembangan terkait dengan karier dan pembelajaran untuk mencapai sasaran hasil?

3. Kesejahteraan/kesehatan dan kepuasan karyawan

Adapun point-point yang dipertanyakan adalah :

a. Lingkungan Bekerja

1. Bagaimana perusahaan meningkatkan kesehatan tempat kerja, keselamatan, keamanan, dan ergonomi?
2. Bagaimana karyawan ikut mengambil bagian dalam meningkatkan kesehatan tempat kerja, keselamatan, keamanan, dan ergonomi?

3. Apa target atau ukuran performansi perusahaan untuk masing-masing faktor tempat kerja?
 4. Apakah yang merupakan perbedaan yang terpenting di dalam faktor tempat kerja dan ukuran performansi atau target jika karyawan dan pekerjaan yang mempunyai lingkungan berbeda?
 5. Bagaimana perusahaan memastikan kesiap-siagaan tempat kerja untuk berbagai keadaan darurat atau bencana?
 6. Bagaimana perusahaan memastikan kesinambungan bisnis demi kepentingan pelanggan dan karyawan?
- b. Dukungan Dan kepuasan Karyawan
1. Bagaimana perusahaan menentukan faktor pokok yang mempengaruhi kesejahteraan/kesehatan karyawan, kepuasan, dan motivasi?
 2. Bagaimana faktor tersebut dapat terbagi-bagi untuk suatu kemampuan pekerja yang berbeda dan untuk kategori berbeda dan jenis karyawan?
 3. Bagaimana perusahaan mendukung karyawan dengan melalui jasa, manfaat, dan kebijakan?
 4. Bagaimana hal tersebut dikhususkan sesuai dengan kebutuhan suatu kemampuan pekerja yang berbeda dan kategori berbeda dan jenis karyawan?
 5. Apa metoda penilaian dan pengukuran yang digunakan perusahaan untuk menentukan kesejahteraan/kesehatan karyawan, kepuasan, dan motivasi?
 6. Bagaimana metoda dan pengukuran tersebut dapat dilakukan pada kemampuan pekerja yang berbeda dan kategori berbeda dan jenis karyawan?
 7. Bagaimana perusahaan menggunakan indikator lain, seperti ingatan karyawan, ketidakhadiran, keluhan, keselamatan, dan produktivitas,

untuk menilai dan meningkatkan kesejahteraan/ kesehatan karyawan,
kepuasan, dan motivasi?

WORKSHEET SELF ASSESMENT

1. Sistem Kerja

A. Organisasi dan Manajemen Bekerja

1. Bagaimana perusahaan mengorganisir dan mengatur pekerjaan, sehingga pekerjaan tersebut mendukung pengoperasian, prakarsa/ inisiatif, inovasi, penguasaan dan kultur organisasi?

Responden	Self Assesment
HR & GA 1	Dengan struktur organisasi, instruksi kerja, standar kerja, visi dan misi
HR & GA 2	Dengan struktur organisasi, instruksi kerja, standar kerja, visi dan misi
DA 1	Dengan instruksi kerja, visi dan misi
DA 2	Dengan instruksi kerja, standar kerja
Texturizing	Dengan instruksi kerja, standar kerja
Twisting	Dengan instruksi kerja, standar kerja
Quality Assurance	Dengan instruksi kerja, standar kerja
Pengamatan	Dengan adanya struktur organisasi, instruksi kerja, standar kerja, visi dan misi, tetapi karyawan kurang memiliki inisiatif untuk melakukan perubahan positif dalam pekerjaannya, sehingga perusahaan sudah memiliki prosedur yang baik tetapi penerapan dan penggunaannya masih kurang.
Nilai	2

2. Bagaimana perusahaan mengorganisir dan mengatur pekerjaan untuk mencapai prestasi yang baik sesuai dengan kebutuhan bisnis?

Responden	Self Assesment
HR & GA 1	Dengan target keberterimaan, pelatihan dan sistem kompensasi
HR & GA 2	Dengan target keberterimaan, pelatihan dan sistem kompensasi
DA 1	Dengan target keberterimaan, sistem kompensasi
DA 2	Dengan target keberterimaan, sistem kompensasi
Texturizing	Dengan pelatihan, sistem kompensasi
Twisting	Dengan pelatihan dan sistem kompensasi
Quality Assurance	Dengan target keberterimaan, sistem kompensasi
Pengamatan	Dengan adanya target keberterimaan, pelatihan dan sistem kompensasi, perusahaan didukung dengan adanya job design yang baik sehingga penempatan dilakukan secara tepat, sehingga perusahaan sudah memiliki prosedur yang baik dengan penerapan dan penggunaannya yang baik juga. Pelatihan dan target keberterimaan yang dimiliki, telah didasari dengan evaluasi dan telah dilakukan perbaikan-perbaikan secara berkesinambungan.
Nilai	4

3. Bagaimana cara sistem pekerjaan perusahaan pada gagasan/ide yang berbeda dan kultur yang berbeda?

Responden	Self Assesment
HR & GA 1	Pada perbedaan kultur menggunakan standar kerja dan instruksi kerja; gagasan : meeting, kotak saran.
HR & GA 2	Pada perbedaan kultur menggunakan standar kerja dan instruksi kerja; gagasan : meeting, kotak saran.
DA 1	Pada perbedaan kultur menggunakan standar kerja; gagasan : meeting, tapi kurang efektif
DA 2	Pada perbedaan kultur menggunakan standar kerja; gagasan : meeting dan kotak saran.
Texturizing	Pada perbedaan kultur menggunakan standar kerja; gagasan : meeting
Twisting	Pada perbedaan kultur menggunakan standar kerja; gagasan : meeting, jarang mengeluarkan gagasan karena sudah ada semua pada standar kerja
Quality Assurance	Pada perbedaan kultur menggunakan standar kerja; gagasan : meeting, papan pengumuman.
Pengamatan	Pada saat ini perusahaan lebih memperhatikan faktor kultur yang dimiliki untuk mencapai keberhasilan, maka hal tersebut didukung dengan adanya standar kerja dan instruksi kerja. Para karyawan juga telah menerapkan dengan baik dari isi kebijakan standar kerja dan instruksi kerja. Hal tersebut telah didasari dengan evaluasi dan telah dilakukan perbaikan-perbaikan secara berkesinambungan. Untuk pemberian gagasan : meeting dan kotak saran dan papan pengumuman, tetapi perusahaan belum maksimal dalam penggunaannya sehingga dari sudut karyawan dan perusahaan, belum konsisten dalam memberikan gagasan dan pemberian medianya.
Nilai	4

4. Bagaimana cara sistem pekerjaan perusahaan mengenai hubungan antara perusahaan dengan karyawan yang telah direkrut dan masyarakat sebagai pelanggan?

Responden	Self Assesment
HR & GA 1	Dengan perjanjian kerja, kesepakatan bersama dan kebijakan perusahaan.
HR & GA 2	Dengan perjanjian kerja, kesepakatan bersama dan kebijakan perusahaan.
DA 1	Dengan kesepakatan bersama dan kebijakan perusahaan.
DA 2	Dengan perjanjian kerja, kesepakatan bersama dan kebijakan perusahaan.
Texturizing	Dengan perjanjian kerja.
Twisting	Dengan perjanjian kerja.
Quality Assurance	Dengan perjanjian kerja, kesepakatan bersama dan kebijakan perusahaan.
Pengamatan	Untuk pemegang saham maupun konsumen diatur oleh perjanjian kesepakatan bersama, sehingga mereka mengetahui keuntungan maupun batasan-batasan yang diberikan perusahaan dalam bekerja sama. Sedangkan dalam hal hubungan dengan karyawan, para karyawan diwajibkan untuk menandatangani perjanjian kerja, dimana didalam perjanjian kerja

	tersebut para karyawan dapat mengetahui kewajiban maupun hak yang diperoleh dalam bekerja diperusahaan. Untuk ketiga-tiganya telah didasari dengan evaluasi dan telah dilakukan perbaikan-perbaikan secara berkesinambungan.
Nilai	4

5. Bagaimana perusahaan mencapai komunikasi yang efektif dan ketrampilan dari departemen, pekerjaan, dan lokasi yang berbeda?

Responden	Self Assesment
HR & GA 1	Dengan meeting, papan pengumuman dan pelatihan
HR & GA 2	Dengan meeting, papan pengumuman dan pelatihan
DA 1	Dengan meeting dan pelatihan
DA 2	Dengan meeting
Texturizing	Dengan meeting
Twisting	Dengan meeting dan pelatihan
Quality Assurance	Dengan meeting, papan pengumuman
Pengamatan	Walaupun perusahaan sudah memiliki perencanaan dalam mencapai komunikasi dan peningkatan keterampilan, tetapi para karyawan masih sering mengeluh akan kurangnya sarana komunikasi yang memadai dan kurangnya peningkatan ketrampilan dari departemen yang berbeda, karena pada saat ini perusahaan masih berfokus pada pelatihan untuk peningkatan pada departemen yang sama, sehingga perusahaan sudah memiliki prosedur dan sarana yang baik tetapi penerapan dan penggunaannya masih kurang.
Nilai	2

B. Sistem Manajemen Performansi Karyawan

1. Bagaimana cara sistem manajemen performansi karyawan perusahaan, mencakup umpan balik ke karyawan, untuk mendukung performansi yang tinggi dalam bekerja?

Responden	Self Assesment
HR & GA 1	Dengan komunikasi langsung dan kotak saran
HR & GA 2	Dengan komunikasi langsung dan kotak saran
DA 1	Dengan komunikasi langsung, masih kurang efektif dalam pneyampaian umpan balik
DA 2	Dengan komunikasi langsung dan kotak saran
Texturizing	Dengan komunikasi langsung
Twisting	Dengan komunikasi langsung, kebanyakan para karyawan masih malas untuk bertukar pikiran
Quality Assurance	Dengan komunikasi langsung dan kotak saran

Pengamatan	Perusahaan telah memiliki manajemen performansi, tetapi berdasarkan pengamatan dilapangan bahwa perusahaan masih memiliki kekurangan dalam dalam media dan sarana komunikasi, terlebih juga para karyawan kurang memiliki kemauan untuk melakukan umpan balik, dikarenakan tidak semua karyawan mau mengisi kotak saran.
Nilai	2

2. Bagaimana cara sistem manajemen performansi karyawan perusahaan untuk mendukung suatu pelanggan dan berpusat pada bisnis?

Responden	Self Assesment
HR & GA 1	Telah tercantum pada instruksi kerja dengan didukung dengan pelatihan-pelatihan
HR & GA 2	Telah tercantum pada instruksi kerja dengan didukung dengan pelatihan-pelatihan
DA 1	Sesuai dengan instruksi kerja dengan melakukan pengembangan produk yang bermutu dan memenuhi selera konsumen
DA 2	Sesuai dengan instruksi kerja dengan melakukan pengembangan produk yang bermutu dan memenuhi selera konsumen
Texturizing	Sesuai dengan instruksi kerja dengan memproduksi sesuai dengan keinginan pelanggan dan berkualitas
Twisting	Sesuai dengan instruksi kerja dengan memproduksi sesuai dengan keinginan pelanggan dan berkualitas
Quality Assurance	Tidak berhubungan dengan pelanggan
Pengamatan	Untuk membantu penerapan diatas, perusahaan telah memberikan pelatihan berhubungan dengan kualitas pelayanan dan kualitas produk, serta standar pelayanan. Standar dan kualitas yang dimiliki telah selalu diupdate mengikuti keinginan dan kebutuhan pelanggan. Oleh karena itu perusahaan saat ini, telah melakukan perbaikan dan inovasi, untuk menanggulangi keluhan dari pelanggan.
Nilai	4

3. Bagaimana cara imbalan dan yang berhubungan penghargaan sehingga dapat digunakan sebagai perangsang untuk menguatkan performansi yang tinggi dalam bekerja dan pelanggan dan fokus bisnis?

Responden	Self Assesment
HR & GA 1	Telah tercantum pada sistem kompensasi
HR & GA 2	Telah tercantum pada sistem kompensasi
DA 1	Telah tercantum pada sistem kompensasi
DA 2	Telah tercantum pada sistem kompensasi
Texturizing	Telah tercantum pada sistem kompensasi
Twisting	Telah tercantum pada sistem kompensasi
Quality Assurance	Telah tercantum pada sistem kompensasi
Pengamatan	Sistem kompensasi yang dimiliki, berisi tentang pemberlakuan sistem reward. Perusahaan memberikan sistem kompensasi premi prestasi berdasarkan pencapaian kualitas keberterimaan masing-masing departemen. Terlebih juga perusahaan memiliki sistem punishment, sehingga dapat memacu karyawan untuk tidak melakukan keduanya. Oleh

	karena ini, perusahaan telah melakukan perbaikan dan inovasi, sesuai dengan keadaan dan situasi yang terjadi.
Nilai	4

C. Merekrut dan Kemajuan Karier

1. Bagaimana perusahaan mengidentifikasi karakteristik dan ketrampilan yang diperlukan oleh karyawan yang berpotensi?

Responden	Self Assesment
HR & GA 1	Berdasarkan dengan pengetahuan pemimpin dari tiap bagian, kotak saran yang telah disediakan dan meeting.
HR & GA 2	Berdasarkan dengan pengetahuan pemimpin dari tiap bagian, kotak saran yang telah disediakan dan meeting.
DA 1	Kebanyakan diketahui dengan oleh pemimpin bagian.
DA 2	Berdasarkan kotak saran yang telah disediakan dan meeting.
Texturizing	Berdasarkan dengan meeting.
Twisting	Berdasarkan dengan meeting dan pemimpin.
Quality Assurance	Berdasarkan dengan pengetahuan pemimpin dari tiap bagian.
Pengamatan	Perusahaan telah melakukan pendekatan melalui pemimpin dari tiap bagian, berdasarkan pengamatan dan penilaian yang dilakukan maka diketahui karyawan yang berpotensi dan memerlukan pelatihan atau kebutuhan dalam penyelesaian pekerjaan, hal ini juga didukung dengan kotak saran dan meeting. Untuk kotak saran masih jarang digunakan dan penilaian pemimpin terkadang masih bersifat subjektif.
Nilai	3

2. Bagaimana perusahaan merekrut, mengadakan, dan mempertahankan karyawan baru? Tidak lagi menerima karyawan.
3. Bagaimana perusahaan memastikan bahwa karyawan tersebut menghadirkan gagasan yang berbeda, kultur ? Tidak lagi menerima karyawan.
4. Bagaimana perusahaan memenuhi perencanaan rangkaian efektif untuk kepemimpinan dan memposisikan manajemen, mencakup kepemimpinan senior?

Responden	Self Assesment
HR & GA 1	Dengan berlandaskan pada target keberterimaan.
HR & GA 2	Dengan berlandaskan pada target keberterimaan.
DA 1	Dengan berlandaskan pada target keberterimaan.
DA 2	Dengan berlandaskan pada target keberterimaan.
Texturizing	Dengan berlandaskan pada target keberterimaan.
Twisting	Dengan berlandaskan pada target keberterimaan.
Quality Assurance	Dengan berlandaskan pada target keberterimaan.
Pengamatan	Perusahaan telah melakukan perencanaan penempatan manajemen dan kepemimpinan senior dengan menggunakan target

	keberterimaan, hal ini sesuai dengan penilaian karyawan yang diambil dari catatan dan data penilaian karyawan. Target keberterimaan yang dimiliki disesuaikan dengan keadaan yang terjadi.
Nilai	4

5. Bagaimana perusahaan mengatur kemajuan karier efektif untuk semua karyawan ?

Responden	Self Assesment
HR & GA 1	Dengan melakukan rotasi dan promosi dan didukung dengan pelatihan.
HR & GA 2	Dengan melakukan rotasi dan promosi dan didukung dengan pelatihan.
DA 1	Dengan melakukan promosi dan pelatihan.
DA 2	Dengan melakukan promosi dan pelatihan.
Texturizing	Dengan melakukan rotasi dan promosi dan didukung dengan pelatihan.
Twisting	Dengan melakukan rotasi dan promosi dan didukung dengan pelatihan.
Quality Assurance	Dengan melakukan rotasi dan promosi dan didukung dengan pelatihan.
Pengamatan	Perusahaan melakukan rotasi dan promosi sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan dan didukung dengan memberikan pelatihan dan pendidikan, hal ini sudah berjalan dengan baik, karena dilakukan dengan berkesinambungan dan sesuai dengan aturan yang berlaku yaitu target keberterimaan.
Nilai	4

2. Pembelajaran dan Motivasi Karyawan

A. Pendidikan, Training dan Pengembangan Karyawan

1. Bagaimana rencana dan tindakan perusahaan mengenai pendidikan karyawan dan pelatihan yang berperan untuk prestasi?

Responden	Self Assesment
HR & GA 1	Perusahaan telah melakukan perencanaan dan memiliki program yang mendukung para karyawan, dengan dilandaskan pada hasil dari laporan para pemimpin dan keadaan yang terjadi pada lapangan.
HR & GA 2	Perusahaan telah melakukan perencanaan dan memiliki program yang mendukung para karyawan, dengan dilandaskan pada hasil dari laporan para pemimpin dan keadaan yang terjadi pada lapangan.
DA 1	Tidak berhubungan.
DA 2	Tidak berhubungan.
Texturizing	Tidak berhubungan.
Twisting	Tidak berhubungan.
Quality Assurance	Tidak berhubungan.
Pengamatan	Tindakan dan perencanaan yang dilakukan perusahaan tidak hanya sekedar melatih tetapi memberi kesempatan belajar

	untuk pengembangan. Masih terjadi keluhan dari para karyawan bahwa pelatihan dan pendidikan kurang menghasilkan hasil yang baik, karena programnya tidak disesuaikan dengan kemampuan karyawan.
Nilai	3

2. Bagaimana cara pendidikan karyawan perusahaan, pelatihan, dan pengembangan menunjuk kebutuhan kunci perusahaan berhubungan dengan pengukuran pekerjaan organisasi, peningkatan performansi, dan perubahan teknologi?

Responden	Self Assesment
HR & GA 1	Dengan memberikan pelatihan yang berhubungan dengan pengukuran dan peningkatan kinerja sesuai dengan kondisi yang dialami karyawan, karena pelatihan harus disesuaikan dengan standar yang telah diterapkan oleh perusahaan.
HR & GA 2	Untuk perubahan teknologi, perusahaan telah mengantisipasi dengan melakukan pelatihan-pelatihan, sehingga dapat mendukung kerja karyawan. Biasanya disesuaikan dengan pembelian mesin atau teknologi yang baru dan kebanyakan adalah karyawan produksi.
DA 1	Tidak berhubungan.
DA 2	Tidak berhubungan.
Texturizing	Tidak berhubungan.
Twisting	Tidak berhubungan.
Quality Assurance	Tidak berhubungan.
Pengamatan	Perusahaan telah memiliki pelatihan dan pendidikan mengenai pengukuran dan peningkatan kinerja, tetapi sebatas pengukuran hasil kerja mereka sendiri bukan pada proses kerja. Masih dirasakan kurang dalam penginformasian mengenai bagaimana hasil dari pengukuran tersebut.
Nilai	3

3. Bagaimana pendidikan karyawan, pelatihan, dan pengembangan dapat menunjukkan kunci perusahaan sesuai dengan kebutuhan organisasi berhubungan dengan orientasi karyawan baru, keaneka-ragaman, praktek bisnis dan pengembangan kepemimpinan?

Responden	Self Assesment
HR & GA 1	Bahan dan program pelatihan dapat direncanakan sedemikian rupa agar karyawan dapat menghadapi keanekaragaman dan pengembangan kepemimpinan sesuai dengan peraturan dan kebijakan yang mengacu pada kunci bisnis perusahaan.
HR & GA 2	Bahan dan program pelatihan dapat direncanakan sedemikian rupa agar karyawan dapat menghadapi keanekaragaman dan pengembangan kepemimpinan sesuai dengan peraturan dan kebijakan yang mengacu pada kunci bisnis perusahaan.
DA 1	Dengan adanya pelatihan maka pengetahuan karyawan dapat meningkat dalam hal keanekaragaman dan praktek bisnis
DA 2	Masih kurang dalam pelatihan pengembangan kepemimpinan.
Texturizing	Dalam bagian produksi, lebih ditekankan pada pendidikan keanekaragaman kerja, karena rotasi yang terjadi pada bagian produksi sering kali terjadi, sehingga dilakukan pelatihan dengan didasari standar kerja yang berlaku.

Twisting	Dalam bagian produksi, lebih ditekankan pada pendidikan keekaragaman kerja, karena rotasi yang terjadi pada bagaian produksi sering kali terjadi, sehingga dilakukan pelatihan dengan didasari standar kerja yang berlaku.
Quality Assurance	Dalam pendidikan dan pengenalan praktek bisnis, perusahaan telah mengantisipasinya dengan menjelaskan dari segi bisnis dan strategi yang diambil oleh perusahaan, sesuai dengan bagian masing-masing.
Pengamatan	Untuk menghadapi keekaragaman kerja, dilakukan pelatihan dengan didasari standar kerja. Pada praktek bisnis, memberikan pengenalan dan pendidikan dari segi bisnis dan strategi bisnis. Untuk pelatihan pengembangan kepemimpinan masih kurang, terkadang pimpinan masih belum dapat menciptakan lingkungan kerja yang membantu dan memotivasi karyawanya.
Nilai	3

4. Bagaimana pendidikan karyawan, pelatihan, dan pengembangan dapat menunjukkan kunci perusahaan sesuai dengan kebutuhan organisasi berhubungan dengan karyawan, tempat kerja, dan keselamatan lingkungan?

Responden	Self Assesment
HR & GA 1	Pelatihan tempat kerja, keselamatan lingkungan dan hubungan antar karyawan merupakan program yang sering dilakukan perusahaan. Karena hubungan yang baik, dan penguasaan tempat kerja dapat mempermudah dan meningkatkan kinerja karyawan.
HR & GA 2	Terlebih pelatihan untuk keselamatan, karena perusahaan menekankan Zero accident.
DA 1	Mengetahui seluk beluk dan komunikasi yang baik, adalah salah satu keuntungan dari pelatihan tersebut.
DA 2	Penguasaan tempat kerja sangat mendukung kinerja karayawan.
Texturizing	Pada bagian produksi, pendidikan dan pelatihan mengenai keselamatan kerja lebih ditekankan. Sehingga pendidikan dan pelatihan dapat meminimasi kecelakaan yang terjadi.
Twisting	Pada bagian produksi, pendidikan dan pelatihan mengenai keselamatan kerja lebih ditekankan. Sehingga pendidikan dan pelatihan dapat meminimasi kecelakaan yang terjadi.
Quality Assurance	Penguasaan tempat kerja sangat mendukung kinerja karayawan.
Pengamatan	Untuk pelatihan tempat kerja, perusahaan memberikan pengenalan dan orientasi tentang seluk beluk perusahaan. Sehingga karyawan tidak mengalami masalah apabila dirotasikan. Tingkat turn over karyawan kecil, sehingga karyawan sangat mengenal pekerjaannya. Keselamatan akan lingkungan sekitar perusahaan sangat ditekankan.
Nilai	4

5. Bagaimana perusahaan mencari dan menggunakan masukan dari karyawan dan para manajer dan para penyelia perusahaan mengenai keperluan pendidikan dan pelatihan?

Responden	Self Assesment
HR & GA 1	Mengenai pelatihan dan pendidikan didapat dari meeting, kotak saran.

HR & GA 2	Mengenai pelatihan dan pendidikan didapat dari meeting, kotak saran.
DA 1	Mengenai pelatihan dan pendidikan didapat dari meeting, tapi kurang efektif
DA 2	Mengenai pelatihan dan pendidikan didapat dari meeting, kotak saran.
Texturizing	Mengenai pelatihan dan pendidikan didapat dari meeting.
Twisting	Mengenai pelatihan dan pendidikan didapat dari meeting, kotak saran.
Quality Assurance	Mengenai pelatihan dan pendidikan didapat dari meeting, pengumuman.
Pengamatan	Untuk pemberian masukan menggunakan kotak saran, papan pengumuman dan meeting, tetapi perusahaan belum maksimal dalam penggunaannya sehingga dari sudut karyawan dan perusahaan, belum konsisten dalam memberikan masukan dan pemberian medianya.
Nilai	2

6. Bagaimana perusahaan menyampaikan asset pengetahuan dan pelajaran organisasi ke dalam pelatihan dan pendidikan perusahaan?

Responden	Self Assesment
HR & GA 1	Itu semua dapat dilihat pada perpustakaan dan bagian laporan.
HR & GA 2	Itu semua dapat dilihat pada perpustakaan dan bagian laporan.
DA 1	Itu semua dapat dilihat pada perpustakaan dan bagian laporan.
DA 2	Itu semua dapat dilihat pada perpustakaan dan bagian laporan.
Texturizing	Itu semua dapat dilihat pada perpustakaan dan bagian laporan.
Twisting	Itu semua dapat dilihat pada perpustakaan dan bagian laporan.
Quality Assurance	Itu semua dapat dilihat pada perpustakaan dan bagian laporan.
Pengamatan	Aset pengetahuan dan pelajaran organisasi, dapat dilihat pada perpustakaan dan bagian laporan yang dimiliki perusahaan. Sehingga penyampaian asset dalam pelatihan berdasarkan bahan-bahan yang telah tersedia dalam perpustakaan tersebut. Terkadang aset tersebut masih dirasakan kurang untuk dijadikan bahan, dikarenakan perusahaan masih belum memberikan asset pengetahuan yang terbaru.
Nilai	3

7. Bagaimana perusahaan menyampaikan pendidikan dan pelatihan?

Responden	Self Assesment
HR & GA 1	Penyampaian pelatihan tersebut bermacam-macam, dapat dilakukan dilingkungan perusahaan, diluar perusahaan sesuai dengan kebutuhan dan keperluan perusahaan. Perusahaan memiliki team yang mengatur keperluan tersebut, team tersebut yang menyaring karyawan untuk diikut sertakan dalam pelatihan dan pendidikan.
HR & GA 2	Penyaringan karyawan dilakukan berdasarkan hasil penilaian selama ia bekerja.
DA 1	Tidak berhubungan.

DA 2	Tidak berhubungan.
Texturizing	Tidak berhubungan.
Twisting	Tidak berhubungan.
Quality Assurance	Tidak berhubungan.
Pengamatan	Berdasarkan beberapa karyawan, terkadang pelatihan tidak dilakukan secara merata. Hal ini dikarenakan berbagai faktor internal.
Nilai	3

8. Bagaimana perusahaan menggunakan kedua-duanya pendekatan,yaitu pendekatan penyampaian yang formal dan informal, termasuk mentoring dan pendekatan lain yang sesuai?

Responden	Self Assesment
HR & GA 1	Perusahaan menggunakan kedua pendekatan yang dimiliki yaitu pendekatan formal menggunakan orientasi formal, dan pendekatan informal menggunakan mentoring atau sistem buddy.
HR & GA 2	Perusahaan menggunakan kedua pendekatan yang dimiliki yaitu pendekatan formal menggunakan orientasi formal, dan pendekatan informal menggunakan mentoring atau sistem buddy.
DA 1	Menggunakan pendekatan informal menggunakan mentoring atau sistem buddy.
DA 2	Menggunakan pendekatan informal menggunakan mentoring atau sistem buddy.
Texturizing	Menggunakan pendekatan informal menggunakan mentoring atau sistem buddy.
Twisting	Menggunakan pendekatan informal menggunakan mentoring atau sistem buddy.
Quality Assurance	Menggunakan pendekatan informal menggunakan mentoring atau sistem buddy.
Pengamatan	Perusahaan menggunakan kedua pendekatan yang dimiliki yaitu pendekatan formal menggunakan orientasi formal, dan pendekatan informal menggunakan mentoring atau sistem buddy. Tetapi pada saat ini orientasi formal tidak lagi digunakan karena perusahaan tidak lagi menerima karyawan. Sistem mentoring atau buddy sangat berhasil dalam pembelajaran untuk mencapai hasil.
Nilai	4

9. Bagaimana perusahaan menguatkan penggunaan ketrampilan dan pengetahuan baru pada pekerjaan?

Responden	Self Assesment
HR & GA 1	Hal ini didukung dengan setiap adanya perubahan penggunaan teknologi maka akan dibarengi dengan pelatihan penggunaan teknologi tersebut. Tidak hanya berfokus pada teknologi saja, melainkan mengenai cara peningkatan performansi secara keseluruhan juga ditekankan.
HR & GA 2	Perusahaan juga menyediakan perpustakaan dan juga menggunakan sistem mentoring.
DA 1	Perusahaan juga menyediakan perpustakaan dan komputer, tetapi kurang memadai.

DA 2	Perusahaan juga menyediakan perpustakaan dan komputer, tetapi kurang memadai.
Texturizing	Perusahaan juga menyediakan perpustakaan dan komputer, tetapi kurang memadai.
Twisting	Perusahaan juga menyediakan perpustakaan dan juga menggunakan sistem mentoring.
Quality Assurance	Perusahaan juga menyediakan perpustakaan dan juga menggunakan sistem mentoring.
Pengamatan	Komputer dan fasilitas buku yang berisi pengetahuan baru masih kurang. Lalu dapat dirasakan bahwa para karyawan tidak mau berusaha untuk meningkatkan pengetahuannya sendiri, kurang berinisiatif, sehingga hanya ingin ditopang pada pelatihan saja.
Nilai	3

10. Bagaimana perusahaan mengevaluasi efektivitas pendidikan dan pelatihan, mempertimbangkan individu dan performansi organisasi ?

Responden	Self Assesment
HR & GA 1	Dilakukan dengan mereview atas pelatihan yang diberikan dan disesuaikan dengan hasil pekerjaan dilapangan. Review dilakukan berdasarkan hasil penilaian atasan dari pekerja yang bersangkutan, dan juga berdasarkan dari standar kerja.
HR & GA 2	Dilakukan dengan mereview atas pelatihan yang diberikan dan disesuaikan dengan hasil pekerjaan dilapangan. Review dilakukan berdasarkan hasil penilaian atasan dari pekerja yang bersangkutan, dan juga berdasarkan dari standar kerja.
DA 1	Tidak berhubungan.
DA 2	Tidak berhubungan.
Texturizing	Tidak berhubungan.
Twisting	Tidak berhubungan.
Quality Assurance	Tidak berhubungan.
Pengamatan	Evaluasi dan review untuk pendidikan dan pelatihan dilakukan secara berkesinambungan dan dilakukan perbaikan-perbaikan untuk melaksanakan pelatihan berikutnya. Pengevaluasian individu, dilakukan mengikuti kebijakan dan standar sehingga tidak menilai secara sembarangan
Nilai	4

B. Motivasi Dan Pengembangan Karier

1. Bagaimana perusahaan memotivasi karyawan untuk mengembangkan dan menggunakan potensi penuh mereka?

Responden	Self Assesment
HR & GA 1	Motivasi diberikan dengan berdasarkan sistem kompensasi yang berlandaskan kualitas target keberterimaan yaitu promosi, rotasi, reward.
HR & GA 2	Motivasi diberikan dengan berdasarkan sistem kompensasi yang berlandaskan kualitas target keberterimaan yaitu promosi, rotasi, reward.

DA 1	Motivasi dari pemimpin dan promosi.
DA 2	Motivasi dengan reward dan dari pemimpin.
Texturizing	Motivasi dengan promosi dan reward
Twisting	Motivasi dengan promosi dan punishment.
Quality Assurance	Motivasi dengan promosi, rotasi, reward.
Pengamatan	Secara keseluruhan perusahaan telah memotivasi dengan baik, sesuai dengan sistem kompensasi dan reward, tetapi terkadang pimpinan masih kurang dalam memberikan motivasi kepada bawahannya secara langsung.
Nilai	3

2. Bagaimana cara para manajer dan karyawan membantu para penyelia dalam mencapai pekerjaan dan pengembangan terkait dengan karier dan pembelajaran untuk mencapai sasaran hasil?

Responden	Self Assesment
HR & GA 1	Hal ini didukung dengan adanya penerapan dan pelatihan yang diberikan perusahaan sesuai dengan segala hal yang berhubungan dengan penyelia, dengan tujuan dengan memberikan segala keinginan dan kebutuhan para penyelia.
HR & GA 2	Hal ini didukung dengan adanya penerapan dan pelatihan yang diberikan perusahaan sesuai dengan segala hal yang berhubungan dengan penyelia, dengan tujuan dengan memberikan segala keinginan dan kebutuhan para penyelia.
DA 1	Tidak berhubungan.
DA 2	Tidak berhubungan.
Texturizing	Tidak berhubungan.
Twisting	Tidak berhubungan.
Quality Assurance	Tidak berhubungan.
Pengamatan	Terkadang para penyelia masih kurang dilibatkan oleh perusahaan dalam setiap program.
Nilai	3

3. Kesejahteraan/kesehatan dan Kepuasan Karyawan

A. Lingkungan Bekerja

1. Bagaimana perusahaan meningkatkan kesehatan tempat kerja, keselamatan, keamanan, dan ergonomi?

Responden	Self Assesment
HR & GA 1	Perusahaan berusaha untuk meningkatkan kesehatan tempat kerja, keselamatan, keamanan, dan ergonomi dengan memberikan pelatihan yang bervariasi dalam penanggulangan K3 dan melengkapi sarana pendukung K3 yang memadai.
HR & GA 2	Perusahaan berusaha untuk meningkatkan kesehatan tempat kerja, keselamatan, keamanan, dan ergonomi dengan memberikan pelatihan yang bervariasi dalam penanggulangan K3 dan melengkapi sarana pendukung K3 yang memadai.

DA 1	Pelatihan dan media sarana yang cukup memadai.
DA 2	Pelatihan dan media sarana yang cukup memadai.
Texturizing	Pelatihan dan media sarana yang cukup memadai.
Twisting	Pelatihan dan media sarana yang cukup memadai.
Quality Assurance	Pelatihan dan media sarana yang cukup memadai.
Pengamatan	Untuk menangani segala masalah lingkungan kerja, perusahaan memiliki bagian atau departemen yaitu Departemen Fungsi K3LH. Perusahaan memiliki kebijakan yang mengatur mengenai kesehatan, keselamatan dan keamanan sekitar, sehingga pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan hal tersebut, sering dilakukan perusahaan.
Nilai	4

2. Bagaimana karyawan ikut mengambil bagian dalam meningkatkan kesehatan tempat kerja, keselamatan, keamanan, dan ergonomi?

Responden	Self Assesment
HR & GA 1	Para karyawan dalam hal ini bekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku (aturan K3), dan menjaga kebersihan lingkungan kerja dan sekitar.
HR & GA 2	Para karyawan dalam hal ini bekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku (aturan K3), dan menjaga kebersihan lingkungan kerja dan sekitar.
DA 1	Para karyawan dalam hal ini bekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku (aturan K3), dan menjaga kebersihan lingkungan kerja dan sekitar.
DA 2	Para karyawan dalam hal ini bekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku (aturan K3), dan menjaga kebersihan lingkungan kerja dan sekitar.
Texturizing	Para karyawan dalam hal ini bekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku (aturan K3), dan menjaga kebersihan lingkungan kerja dan sekitar.
Twisting	Para karyawan dalam hal ini bekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku (aturan K3), dan menjaga kebersihan lingkungan kerja dan sekitar.
Quality Assurance	Para karyawan dalam hal ini bekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku (aturan K3), dan menjaga kebersihan lingkungan kerja dan sekitar.
Pengamatan	Aturan K3 tersebut telah diterapkan dan dilaksanakan oleh para karyawan, tetapi tidak ditunjang dengan kemauan karyawan untuk melakukan perubahan yang dapat memperbaiki pekerjaan (dalam hal ergonomi). Karyawan masih kurang mengerti bahwa ergonomi dapat membantu meningkatkan hasil pekerjaan, belum diberikan pelatihan mengenai ergonomi.
Nilai	3

3. Apa target atau ukuran performansi perusahaan untuk masing-masing faktor tempat kerja?

Responden	Self Assesment
HR & GA 1	Untuk masing departemen memiliki target atau ukuran performansi yang berbeda-beda, target tersebut berdasarkan dari inti standar kerja yang diberlakukan. Dalam hal ini, bagian produksi yang dijadikan tempat pengamatan.
HR & GA 2	Untuk masing departemen memiliki target atau ukuran performansi yang berbeda-beda, target tersebut berdasarkan dari inti standar kerja yang diberlakukan. Dalam hal ini, bagian produksi yang dijadikan tempat pengamatan.
DA 1	Tidak Diketahui.
DA 2	Tidak Diketahui.
Texturizing	Untuk bagian produksi, target yang dimiliki adalah hal yang berhubungan dengan keselamatan dan kesehatan, yaitu zero accident.
Twisting	Untuk bagian produksi, target yang dimiliki adalah hal yang berhubungan dengan keselamatan dan kesehatan, yaitu zero accident.
Quality Assurance	Tidak Diketahui.
Pengamatan	Dengan target Zero accident, perusahaan tidak menjamin tidak terjadi kecelakaan tetapi perusahaan berusaha untuk menanggulangi agar kecelakaan pada saat beroperasi berkurang. Dengan memperhatikan pemeliharaan keamanan dan kesehatan karyawan, maka memberikan kondisi yang lebih aman dan sehat, serta menjadi lebih bertanggung jawab atas kegiatan yang dilakukan, terutama pada bagian yang mempunyai tingkat kecelakaan yang tinggi.
Nilai	4

4. Apakah yang merupakan perbedaan yang terpenting di dalam faktor tempat kerja dan ukuran performansi atau target jika karyawan dan pekerjaan yang mempunyai lingkungan berbeda?

Responden	Self Assesment
HR & GA 1	Yang merupakan perbedaan terpenting adalah bagaimana karyawan mencapai target tersebut, karena pekerjaan yang berbeda maka target yang akan dicapainya pun berbeda.
HR & GA 2	Yang merupakan perbedaan terpenting adalah bagaimana karyawan mencapai target tersebut, karena pekerjaan yang berbeda maka target yang akan dicapainya pun berbeda.
DA 1	Tidak Diketahui.
DA 2	Tidak Diketahui.
Texturizing	Pada bagian produksi, maka perusahaan menjelaskan bahwa tingkat resiko yang ditimbulkan dari masing-masing penggunaan alat dan tempat adalah berbeda sehingga karyawan dapat beradaptasi untuk mencapai target zero accident.
Twisting	Pada bagian produksi, maka perusahaan menjelaskan bahwa tingkat resiko yang ditimbulkan dari masing-masing penggunaan alat dan tempat adalah berbeda sehingga karyawan dapat beradaptasi untuk mencapai target zero accident.
Quality Assurance	Tidak Diketahui.

Pengamatan	Penerapan dan pelaksanaannya sudah merata pada bagian produksi sehingga karyawan lebih mengerti resiko yang akan terjadi pada lingkungan yang berbeda.
Nilai	4

5. Bagaimana perusahaan memastikan kesiap-siagaan tempat kerja untuk berbagai keadaan darurat atau bencana?

Responden	Self Assesment
HR & GA 1	Untuk memastikan kesiap-siagaan, perusahaan telah menyediakan sarana dan prasarana yang dibutuhkan, dan dirancang sedemikian rupa oleh departemen Fungsi K3LH.
HR & GA 2	Untuk memastikan kesiap-siagaan, perusahaan telah menyediakan sarana dan prasarana yang dibutuhkan, dan dirancang sedemikian rupa oleh departemen Fungsi K3LH.
DA 1	Untuk memastikan kesiap-siagaan, perusahaan telah menyediakan sarana dan prasarana yang dibutuhkan, dan dirancang sedemikian rupa oleh departemen Fungsi K3LH.
DA 2	Untuk memastikan kesiap-siagaan, perusahaan telah menyediakan sarana dan prasarana yang dibutuhkan, dan dirancang sedemikian rupa oleh departemen Fungsi K3LH.
Texturizing	Untuk memastikan kesiap-siagaan, perusahaan telah menyediakan sarana dan prasarana yang dibutuhkan, dan dirancang sedemikian rupa oleh departemen Fungsi K3LH.
Twisting	Untuk memastikan kesiap-siagaan, perusahaan telah menyediakan sarana dan prasarana yang dibutuhkan, dan dirancang sedemikian rupa oleh departemen Fungsi K3LH.
Quality Assurance	Untuk memastikan kesiap-siagaan, perusahaan telah menyediakan sarana dan prasarana yang dibutuhkan, dan dirancang sedemikian rupa oleh departemen Fungsi K3LH.
Pengamatan	Perusahaan telah memiliki tempat pengobatan atau pertolongan pertama apabila diperlukan sebelum dibawa kerumah sakit. Sarana pemadam kebakaran, yaitu haidran, pemadam otomatis dan manual. Untuk penanggulangan bencana, perusahaan tidak mengutamakan dalam perencanaan K3LH.
Nilai	3

6. Bagaimana perusahaan memastikan kesinambungan bisnis demi kepentingan pelanggan dan karyawan?

Responden	Self Assesment
HR & GA 1	Untuk memastikan kesinambungan pada kepentingan pelanggan, perusahaan mempunyai perjanjian kesepakatan kerja bersama.
HR & GA 2	Untuk memastikan kesinambungan pada kepentingan pelanggan, perusahaan mempunyai perjanjian kesepakatan kerja bersama.
DA 1	Tidak berhubungan.
DA 2	Tidak berhubungan.

Texturizing	Tidak berhubungan.
Twisting	Tidak berhubungan.
Quality Assurance	Tidak berhubungan.
Pengamatan	Perjanjian tersebut dirancang dan dievaluasi secara berkesinambungan dan akan mengalami perubahan sesuai dengan kondisi dan tingkat kepentingan, dikarenakan perusahaan menghasilkan produk maka perusahaan menjamin kualitas produk yang dihasilkan sesuai dengan persyaratan pada perjanjian tersebut, sehingga dapat menjamin kepuasan pelanggan yang berujung pada kesinambungan bisnis.
Nilai	4

b. Dukungan Dan kepuasan Karyawan

1. Bagaimana perusahaan menentukan faktor pokok yang mempengaruhi kesejahteraan/kesehatan karyawan, kepuasan, dan motivasi?

Responden	Self Assesment
HR & GA 1	Dilakukan pendekatan-pendekatan berupa konseling dan penyeledikan terhadap pegawai, lalu dilakukan penyaringan dan pembentukan faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan/kesehatan karyawan, kepuasan, dan motivasi.
HR & GA 2	Penyaringan yang telah dilakukan dibentuk menjadi 2 bagian yaitu untuk bagian atau pekerjaan yang berbeda maka faktor-faktor tersebut berbeda juga, sedangkan yang bersifat umum maka perusahaan memberikan faktor yang sama.
DA 1	Melalui perwakilan perusahaan yaitu manajemen atau bagian HR & GA
DA 2	Melalui perwakilan perusahaan yaitu manajemen atau bagian HR & GA
Texturizing	Melalui perwakilan perusahaan yaitu manajemen atau bagian HR & GA
Twisting	Melalui perwakilan perusahaan yaitu manajemen atau bagian HR & GA
Quality Assurance	Melalui perwakilan perusahaan yaitu manajemen atau bagian HR & GA
Pengamatan	Hal ini dirasakan efektif oleh para karyawan, dikarenakan dengan adanya perbedaan faktor antar bagian atau penyamaan faktor umum, perusahaan tidak lagi mengalami kerancuan dalam memberikan kesejahteraan/kesehatan karyawan, kepuasan, dan motivasi.
Nilai	4

2. Bagaimana faktor tersebut dapat terbagi-bagi untuk suatu kemampuan pekerja yang berbeda dan untuk kategori berbeda dan jenis karyawan?

Responden	Self Assesment
HR & GA 1	Perusahaan membagi faktor tersebut sesuai dengan kemampuan dan pekerjaan serta jabatan masing-masing karyawan.
HR & GA 2	Pembagian faktor juga dilandaskan berdasarkan aturan sistem kompensasi dan promosi.
DA 1	Tidak berhubungan.
DA 2	Tidak berhubungan.

Texturizing	Tidak berhubungan.
Twisting	Tidak berhubungan.
Quality Assurance	Tidak berhubungan.
Pengamatan	Seperti pada bagian penjualan, semakin banyak target yang dicapai untuk dijual maka faktor-faktor yang diperoleh pun akan berbeda dengan bagian produksi yang lebih mementingkan kualitas dan keselamatan.
Nilai	4

3. Bagaimana perusahaan mendukung karyawan dengan melalui jasa, manfaat, dan kebijakan?

Responden	Self Assesment
HR & GA 1	Diatur dalam perjanjian kerja.
HR & GA 2	Diatur dalam perjanjian kerja.
DA 1	Diatur dalam perjanjian kerja.
DA 2	Diatur dalam perjanjian kerja.
Texturizing	Diatur dalam perjanjian kerja.
Twisting	Diatur dalam perjanjian kerja.
Quality Assurance	Diatur dalam perjanjian kerja.
Pengamatan	Perjanjian kerja yang telah ditandatangani pada saat bersamaan penerimaan karyawan, berisi berbagai hal dalam jasa, manfaat maupun kebijakan yang berguna bagi karyawan, salah satunya kebijakan dan manfaat yang diberikan perusahaan secara umum dengan mengikutsertakan seluruh karyawan dalam program asuransi jaminan hari tua, jaminan kesehatan dan jaminan keselamatan kerja.
Nilai	4

4. Bagaimana hal tersebut dikhususkan sesuai dengan kebutuhan suatu kemampuan pekerja yang berbeda dan kategori berbeda dan jenis karyawan?

Responden	Self Assesment
HR & GA 1	Hal ini sama dengan pada penentuan faktor pokok, dikarenakan hal ini sangat bergantung pada kinerja yang diberikan para karyawan (dengan melihat tingkat kehadiran para karyawan)
HR & GA 2	Hal ini sama dengan pada penentuan faktor pokok, dikarenakan hal ini sangat bergantung pada kinerja yang diberikan para karyawan (dengan melihat tingkat kehadiran para karyawan)
DA 1	Tidak berhubungan.
DA 2	Tidak berhubungan.
Texturizing	Tidak berhubungan.
Twisting	Tidak berhubungan.
Quality Assurance	Tidak berhubungan.

Pengamatan	Hal ini dirasakan efektif oleh para karyawan, dikarenakan jasa dan manfaat yang diberikan, secara tidak langsung dapat digunakan sebagai pemotivasi karyawan, hal ini dapat dilihat dengan membandingkan sesudah dengan sebelum para karyawan diikut sertakan pada program yang memberikan jasa dan manfaat.
Nilai	4

5. Apa metoda penilaian dan pengukuran yang digunakan perusahaan untuk menentukan kesejahteraan/kesehatan karyawan, kepuasan, dan motivasi?

Responden	Self Assesment
HR & GA 1	Metode yang digunakan adalah dengan perbandingan hasil kinerja karyawan dengan karyawan yang lain, lalu para manajer memberikan peringkat yang mencerminkan kinerja keseluruhan. tidak hanya hasil saja tetapi harus jelas peranan, sasaran dan standar prestasi kerja serta perilaku yang diperlihatkan oleh karyawan, semakin baik jaminan maka karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik pula.
HR & GA 2	Metode yang digunakan adalah dengan perbandingan hasil kinerja karyawan dengan karyawan yang lain, lalu para manajer memberikan peringkat yang mencerminkan kinerja keseluruhan. tidak hanya hasil saja tetapi harus jelas peranan, sasaran dan standar prestasi kerja serta perilaku yang diperlihatkan oleh karyawan, semakin baik jaminan maka karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik pula.
DA 1	Diatur oleh perwakilan HR & GA.
DA 2	Diatur oleh perwakilan HR & GA.
Texturizing	Diatur oleh perwakilan HR & GA.
Twisting	Diatur oleh perwakilan HR & GA.
Quality Assurance	Diatur oleh perwakilan HR & GA.
Pengamatan	Metode ini sangat cepat dan mudah dilaksanakan, tetapi mengalami beberapa kendala yaitu tidak mendapatkan umpan balik, sehingga jarang sekali ada pengembangan pada karyawan.
Nilai	3

6. Bagaimana metoda dan pengukuran tersebut dapat dilakukan pada kemampuan pekerja yang berbeda dan kategori berbeda dan jenis karyawan?

Responden	Self Assesment
HR & GA 1	Dengan berlandaskan pada standar kerja.
HR & GA 2	Dengan berlandaskan pada standar kerja.
DA 1	Dengan berlandaskan pada standar kerja.
DA 2	Dengan berlandaskan pada standar kerja.
Texturizing	Dengan berlandaskan pada standar kerja.
Twisting	Dengan berlandaskan pada standar kerja.

Quality Assurance	Dengan berlandaskan pada standar kerja.
Pengamatan	Dikarenakan sudah mempunyai standar kerja, maka karyawan yang berbeda kemampuan dan jenis, dapat dibandingkan dengan standar yang berlaku pada setiap bagian atau pekerjaan, Hasil yang ingin dicapai dalam satu bagian, haruslah sama biarpun kemampuan yang berbeda-beda tetapi sudah merupakan kewajiban masing-masing karyawan untuk mencapainya.
Nilai	4

7. Bagaimana perusahaan menggunakan indikator lain, seperti ingatan karyawan, ketidakhadiran, keluhan, keselamatan, dan produktivitas, untuk menilai dan meningkatkan kesejahteraan/ kesehatan karyawan, kepuasan, dan motivasi?

Responden	Self Assesment
HR & GA 1	Tidak hanya hasil kinerja yang dinilai, tetapi indikator lain juga digunakan sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku. Dengan semakin tinggi daya ingat, semakin rendah tingkat kehadiran karena sakit atau kecelakaan, dan semakin tinggi minat karyawan maka semakin tinggi tingkat relatifitas kepuasan karyawan.
HR & GA 2	Dengan semakin tinggi daya ingat, semakin rendah tingkat kehadiran karena sakit atau kecelakaan, dan semakin tinggi minat karyawan maka semakin tinggi tingkat relatifitas kepuasan karyawan.
DA 1	Dengan semakin tinggi daya ingat, semakin rendah tingkat kehadiran karena sakit atau kecelakaan, dan semakin tinggi minat karyawan maka semakin tinggi tingkat relatifitas kepuasan karyawan.
DA 2	Dengan semakin tinggi daya ingat, semakin rendah tingkat kehadiran karena sakit atau kecelakaan, dan semakin tinggi minat karyawan maka semakin tinggi tingkat relatifitas kepuasan karyawan.
Texturizing	Dengan semakin tinggi daya ingat, semakin rendah tingkat kehadiran karena sakit atau kecelakaan, dan semakin tinggi minat karyawan maka semakin tinggi tingkat relatifitas kepuasan karyawan.
Twisting	Dengan semakin tinggi daya ingat, semakin rendah tingkat kehadiran karena sakit atau kecelakaan, dan semakin tinggi minat karyawan maka semakin tinggi tingkat relatifitas kepuasan karyawan.
Quality Assurance	Dengan semakin tinggi daya ingat, semakin rendah tingkat kehadiran karena sakit atau kecelakaan, dan semakin tinggi minat karyawan maka semakin tinggi tingkat relatifitas kepuasan karyawan.
Pengamatan	Pengamatan akan indikator ini, dilakukan secara berkesinambungan dan indikator ini lebih mudah digunakan daripada tetapi perusahaan tidak memiliki aturan yang mengaturnya, hanya berdasarkan perbandingan saja.
Nilai	3

KOMENTAR DOSEN PENGUJI

Nama Mahasiswa : Ignatius Teddy S
NRP : 0023186
Judul Tugas Akhir : Pengukuran Dan Perbaikan Performansi Perusahaan Berdasarkan Kriteria Malcolm Baldrige National Quality Award 2004 (Studi Kasus di PT. X., Bandung).

Komentar – komentar dosen penguji :

1. Bagaimana bagian-bagian yang tidak berhubungan dengan konsumen, bisa tahu pertanyaan yang berhubungan dengan konsumen?
2. Usulan *customer focus* lebih banyak ke produk, karena kadar jasa ke *customer* sedikit.
3. Apakah penulisan skala kontinu memiliki referensi atau tidak?
4. Saran sebaiknya lebih operasional.
5. Variabel-variabel penelitian dimasukkan di identifikasi masalah. (Bukan di latar belakang masalah).
6. Studi yang dilakukan sudah cukup baik.

DATA PENULIS

Nama : Ignatius Teddy S
Alamat di Bandung : Jl. Budiluhur I no. 23 - D, Setiabudi, Bandung.
No Telp Bandung : 022 – 2035404
No Handphone : 085220000571
Alamat email : Black_TJS@yahoo.com
Pendidikan : TK Yayasan Pendidikan Vidya Dahana Patra, Bontang
SD Yayasan Pendidikan Vidya Dahana Patra, Bontang
SLTP Yayasan Pendidikan Vidya Dahana Patra,
Bontang
SLTA Yayasan Pendidikan Vidya Dahana Patra,
Bontang
Jurusan Teknik Industri Universitas Kristen Maranatha
Nilai Tugas Akhir : A
Tanggal USTA : 11 Januari 2005