Kajian Penerapan Sistem Manajemen Terintegrasi Terhadap Kinerja Karyawan

by I Wayan Widia

Submission date: 16-Jul-2019 11:50AM (UTC+0700)

Submission ID: 1152276846

File name: apan_Sistem_Manajemen_Terintegrasi_Terhadap_Kinerja_Karyawan.pdf (359.31K)

Word count: 5315

Character count: 34358

JURNAL BETA (BIOSISTEM DAN TEKNIK PERTANIAN)
Program Studi Teknik Pertanian, Fakultas Teknologi Pertanian
Universitas Udayana
http://ojs.unud.ac.id/index.php/beta
Volume 7, Nomor 1, Maret, 2019

Kajian Penerapan Sistem Manajemen Terintegrasi Terhadap Kinerja Karyawan

Study Implementation of Integrated Management System on Employee Performance

Anggi Setiawan[1], I Wayan Widia[2], Ida Bagus Putu Gunadnya[2]
Program Studi Teknik Pertanian, Fakultas Teknologi Pertanian, Unud
Email: anggisetiawan043@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian adalah ini untuk mengukur tingkat pemahaman karyawan terhadap penerapan Integated Management System (IMS), menganalisis kinerja karyawan, dan menentukan pengaruh IMS terhadap kinerja karyawan di perusahaan nanas kaleng. Aspek penerapan IMS (X) yang diukur meliputi pelanggan (X_1), keamanan pangan dan kehalalan (X_2), keselamatan dan kesehatan kerja (X_3), lingkungan (X_4), dan undang – undang (X_5). Sedangkan aspek kinerja karyawan (Y) yang diukur meliputi berfikir jernih (Y_1), kolaborasi (Y_2), kreatif dan berani (Y_3), kompetensi (Y_4), dan fokus eksternal (Y_5). Penelitian ini menggunakan metode survei melibatkan 346 responden yang dipilih dengan metode stratified random sampling. Tiap – tiap variabel penelitian diukur dengan lima buah indikator dengan lima peringkat skala pengukuran. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata – rata tingkat pemahaman karyawan terhadap penerapan IMS sebesar 4,33 yang diartikan paham dan rata – rata kinerja karyawan sebesar 4,18 yang diartikan baik. Penerapan IMS berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh penerapan IMS terhadap berfikir jernih karyawan dinyatakan dengan persamaan regresi berganda $Y_1 = 0{,}364X_1 + 0{,}264X_2 + 0{,}146X_3 + 0{,}205X_5$ ($R^2 = 0{,}992$), terhadap kolaborasi karyawan dinyatakan dengan persamaan $Y_2 = 0{,}302X_1 + 0{,}187X_2 + 0{,}264X_3 + 0{,}233X_4$ ($R^2 = 0{,}993$), terhadap kreatif dan berani karyawan dinyatakan dengan persamaan $Y_3 = 0{,}268X_1 + 0{,}299X_2 + 0{,}209X_3 + 0{,}215X_4$ ($R^2 = 0{,}992$), terhadap kompetensi karyawan dinyatakan dengan persamaan $Y_4 = 0{,}315X_1 + 0{,}418X_2 + 0{,}191X_3$ ($R^2 = 0{,}990$), dan terhadap fokus eksternal karyawan dinyatakan dengan persamaan $Y_5 = 0{,}379X_1 + 0{,}375X_2 + 0{,}194X_3$ ($R^2 = 0{,}989$).

Kata kunci: *penerapan IMS, pemahaman, kinerja karyawan.*

Abstract

The aims of this research were to measure the employees level of understanding on Integrated Management System (IMS) implementation, to analyze employees performances, and to determine the effect of IMS implementation on employees performances in canned pineapple company. Measured IMS implementation (X) aspect include customer (X_1), food safety and halal (X_2), safety and health (X_3), environmental (X_4), and law (X_5). Meanwhile, measured employees performances (Y) include clear thinking (Y_1), collaboration (Y_2), creative and courage (Y_3), expertise (Y_4), and external focus (Y_5). This research used survey methodology involving 346 respondents who selected by using stratified random sampling methodology. Each of variables was determined by five indicators with five level measurement scale. The result showed that the avarage level of employee understanding on IMS implementation was 4,33 which means understand and the average employees performances was 4,18 which means good. The IMS implementation has positive and signifiant effect on employees performances. The effect of IMS implementation on employees clear thinking was showed by multiple linear regression $Y_1 = 0{,}364X_1 + 0{,}264X_2 + 0{,}146X_3 + 0{,}205X_5$ ($R^2 = 0{,}992$), on employee collaboration is showed by equation $Y_2 = 0{,}302X_1 + 0{,}187X_2 + 0{,}264X_3 + 0{,}233X_4$ ($R^2 = 0{,}993$), on employee creative and courage is showed by equation $Y_3 = 0{,}268X_1 + 0{,}299X_2 + 0{,}209X_3 + 0{,}215X_4$ ($R^2 = 0{,}992$), on employee expertise is showed by equation $Y_4 = 0{,}315X_1 + 0{,}418X_2 + 0{,}191X_3$ ($R^2 = 0{,}990$), and on employee external focus is showed by equation $Y_5 = 0{,}379X_1 + 0{,}375X_2 + 0{,}194X_3$ ($R^2 = 0{,}989$).

Keywords: *IMS implementation, understanding, employees performance.*

PENDAHULUAN

Di era persaingan yang semakin kompetitif, dunia industri memegang peranan penting dalam pembangunan di Indonesia. Seiring dengan meningkatnya persaingan global dalam dunia industri, para pelaku bisnis dalam industri pangan mulai menyadari bahwa produk yang dihasilkan haruslah produk yang memiliki kualitas terbaik dan berdaya saing tinggi serta memiliki sistem penjaminan mutu yang tepat agar mendapatkan kepercayaan dari konsumen. Permasalahan sistem penjaminan mutu pada kualitas produk telah mengarah pada taktik dan strategi perusahaan secara menyeluruh dalam rangka untuk meningkatkan daya saing dan bertahan pada persaingan global dengan produk perusahaan lain (Hatani, 2007).

Ranah sistem manajemen mutu telah berkembang pesat selama beberapa tahun belakangan ini (Asif *et al*., 2013). Dengan semakin bertambahnya standar sistem manajemen untuk fungsi bisnis mulai dari mutu, keamanan, lingkungan, kesehatan, keselamatan kerja, dan ketenagakerjaan maka integrasi sistem manajemen dari standar – standar tersebut telah menjadi topik yang populer untuk penelitian dan praktek (Karapetrovic, 2013). Suatu standar sistem manajemen dapat diintergasikan dengan sistem lain jika terdapat persamaan dan paralelisme antar sistem pada masing – masing klausa. Sistem manajemen terintegrasi memiliki potensi manfaat yang besar apabila diadopsi dan diimplementasikan dengan benar. Menurut Pojasek (2006) sistem manajemen terintegrasi menggabungkan lebih dari satu sistem manajemen dalam sebuah organisasi dengan menggunakan prinsip pendekatan fokus pada karyawan, pendekatan pada proses, pendekatan pada sistem, dan pendekatan pada pelanggan sehingga memungkinkan untuk menempatkan semua standar sistem manejemen yang relevan.

Di Indonesia, kajian intensif mengenai sistem manajemem mutu terintegrasi belum banyak dilakukan. PT Great Giant Pineapple (GGP) merupakan salah satu perusahaan pangan khusus bergerak di bidang pengolahan buah nanas yang berkomitmen tinggi dalam menerapkan sistem manajemen mutu berkualifikasi internasional. Untuk menunjukkan komitmen perusahaan terhadap pemenuhan dan pemeliharaan persyaratan pelanggan mengenai persyaratan kesesuaian produk, keaslian produk dan keamanan pangan, persyaratan perundang – undangan, pencegahan pencemaran lingkungan, pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, serta untuk selalu melakukan berkelanjutan, maka PT GGP divisi Factory menerapkan sistem manajemen terintegrasi pada semua aspek produksi. Sistem manajemen mutu terintegrasi yang telah diterapkan antara lain ISO 9001:2008, ISO 22000:2005, SMK3-OHSAS 18001:2007, ISO 14001:2004, dan SA 8000.

Penerapan sistem manajemen terintegrasi bertujuan untuk menjelaskan maksud dari proses pengukuran kinerja sistem dalam kaitannya dengan objektif dan target perusahaan. Hal tersebut dimaksudkan untuk mewujudkan proses perbaikan berkelanjutan berdasarkan standar sistem manajemen terintegrasi, yang dirancang secara sistematis untuk meningkatkan kinerja guna mewujudkan visi perusahaan. Menurut Abdurroni (2017), dalam penerapan sistem yang terintegrasi disuatu industri/perusahaan, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan yaitu faktor peralatan (*equipment*), bangunan (*building*), dan manusia (*personal*). Faktor manusia atau SDM merupakan aset terenting dalam penerapan sistem manajemen terintegrasi.

PT GGP menyadari bahwa komitmen tinggi dalam pemahaman penerapan sistem manajemen terintegrasi dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik. Selain itu PT GGP perlu meningkatkan kinerja karyawan dalam meminimalisir *incosistency* penerapan sistem sebagai upaya peningkatan produktivitas agar memenuhi target pesanan atau *puchase order* yang diterima PT GGP. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui pemahaman penerapan sistem manajemen terintegrasi dengan baik. Oleh karena itu diperlukan sebuah penelitian mengenai kajian penerapan sistem manajemen terintegrasi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan PT GGP divisi factory. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur tingkat pemahaman karyawan terhadap penerapan sistem manajemen terintegrasi, menganalisis kinerja karyawan, dan menentukan pengaruh tingkat pemahaman sistem manajemen terintegrasi terhadap kinerja karyawan.

METODE

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Great Giant Pineapple (GGP) Divisi Factory di Jalan Raya Lintas Timur Arah Menggala KM 77, Kecamatan Terbanggi Besar, Kabupaten Lampung Tengah, Provinsi Lampung pada bulan Januari 2018.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian survei, dengan meneliti populasi dan menentukan sampel yang dapat mewakili dari populasi yang diteliti (Sugiyono, 2013). Metode survei ini dilakukan

dengan menggunakan angket atau kuisioner sebagai alat pengukuran. Penyebaran kuisioner dilakukan pada 346 karyawan dari 6 departemen yang mewakili dan terlibat langsung dalam penerapan sistem manajemen terintegrasi. Berdasarkan sifatnya, penelitian ini bersifat deskriptif yaitu menguraikan dan menjelaskan pengaruh tingkat pemahaman sistem manajemen terintegrasi terhadap kinerja karyawan.

Variabel Penelitian dan Pengukurannya

Variabel penelitian diperlukan untuk menentukan jenis, indikator, serta skala pengukuran dari variabel – variabel yang terkait dalam penelitian, sehingga pengujian dapat dilakukan dengan benar (Sugiyono, 2013). Berdasarkan kajian literatur dan kondisi nyata di lapangan, dapat diidentifikasi variabel yang terkait dalam penelitian ini yaitu variabel bebas (prinsip pemahaman penerapan sistem manajemen terintegrasi) dan variabel terikat (kinerja karyawan). Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari lima prinsip pemahaman penerapan sistem manajemen terintegrasi (X) yang masing – masing terdiri dari 5 indikator, yaitu fokus pada pelanggan (X_1), fokus kepada keamanan pangan dan kehalalan (X_2), fokus pada keselamatan kerja dan kesehatan kerja (X_3), fokus pada lingkungan (X_4), dan fokus pada undang – undang (X_5). Total indikator variabel bebas yang digunakan sebanyak 25 indikator. Sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini terdiri dari lima kinerja karyawan (Y) berdasarkan kebijakan perusahaan yang masing – masing terdiri dari 5 indikator, yaitu berpikir jernih (Y_1), kolaborasi (Y_2), kreatif dan berani (Y_3), kompetensi (Y_4), dan fokus eksternal (Y_5). Total indikator variabel terikat yang digunakan sebanyak 25 indikator.

Masing – masing variabel pengukur direpresentasikan oleh lima buah indikator pernyataan dalam kuisioner bersifat tertutup yang dibuat dan dipergunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian ini. Pernyataan pada angket berpedoman pada indikator – indikator variabel, pengerjaannya dengan memilih salah satu alternatif jawaban yang disesuaikan. Pengukuran kuisioner diukur dengan menggunakan skala likert. Bobot skala likert kuisioner terhitung dari 1 – 5 untuk skala likert tingkat pemahaman penerapan sistem manajemen terintegrasi dan kinerja karyawan. Menurut Nugroho (2013) skor atau nilai bobot skala likert dapat ditentukan sebagai berikut: skor 1 = sangat tidak paham / sangat tidak baik; skor 2 = tidak paham / tidak baik; skor 3 = cukup paham / cukup baik; skor 4 = paham / baik; skor 5 = sangat paham / sangat baik.

Responden Penelitian dan Pengumpulan Data

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT Great Giant Pineapple divisi Factory yang dinilai memahami dengan baik dan terlibat langsung dalam penerapan sistem manajemen terintegrasi yang terdiri dari 6 departemen yaitu pada departemen *Can Making* (CM) dengan jumlah karyawan 141 orang, departemen *Cannery* (C) dengan jumlah karyawan 1693 orang, departemen *Juice Concentrate* (JC) sebanyak 147 orang, departemen *Labeling and Packaging* (LP) sebanyak 292 orang, departemen *Quality Assurance* (QA) sebanyak 33 orang, dan departemen *Quality Control* (QC) sebanyak 251 orang. Dengan demikian jumlah populasi adalah sebanyak 2557 orang karyawan.

Menurut Umar (2008), untuk menentukan berapa minimal sampel dari suatu populasi yang diketahui, dapat menggunakan metode Slovin dengan rumus ;

$$n = \frac{N}{1+N\,e^2} \quad \text{.....(1)}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidktelitian karena kesalahan pengambilan sampel (5%)

Menghasilkan, $n = \frac{2557}{1+2557\,(0{,}05)^2} = 346$

Sampel merupakan bagian dari populasi yang dianggap dapat mewakili populasi. Untuk metode penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *proportionate stratified random sampling* agar sampel yang diambil lebih proporsional. Responden dikelompokkan sesuai level jabatan dan divisi tempat mereka bekerja. Pada penelitian ini responden yang terlibat adalah responden yang menduduki level jabatan kasie (kepala seksi) / staff dan pelaksana. Menurut Sugiyono (2013), untuk menentukan jumlah sampel tiap kelas, dapat menggunakan menggunakan rumus:

$$n = \frac{\text{populasi kelas}}{\text{jumlah populasi secara keseluruhan}} \text{ x jumlah sampel yang ditentukan} \quad \text{..... (2)}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel tiap kelas

Dari metode *proportionate stratified random sampling* maka jumlah sampel responden yang diperoleh sebagai berikut:

a. Departemen *Can Making* (CM) dengan jumlah karyawan sebanyak 19 orang yang terdiri dari 18 karyawan pelaksana dan 1 karyawan kasie
b. Departemen *Cannery* (C) dengan jumlah karyawan sebanyak 229 orang yang terdiri dari 225 karyawan pelaksana dan 4 karyawan kasie.

c. Departemen *Juice Concentrate* (JC) dengan jumlah karyawan sebanyak 20 orang yang terdiri dari 2 karyawan pelaksana dan 18 karyawan kasie.
d. Departemen *Labeling And Packaging* (LP) dengan jumlah karyawan sebanyak 40 orang yang terdiri dari 39 karyawan pelaksana dan 1 karyawan kasie.
e. Departemen *Quality Assurance* (QA) dengan jumlah karyawan sebanyak 4 orang yang terdiri dari 1 karyawan pelaksana dan 3 karyawan kasie.
f. Departemen *Quality Control* (QC) dengan jumlah karyawan sebanyak 34 orang yang terdiri dari 32 karyawan pelaksana dan 2 karyawan kasie.

Jadi dengan tingkat kesalahan yang ditolerir 5% maka jumlah sampel minimum yang harus diambil adalah 346 orang responden yang terdiri dari 333 karyawan pelaksana dan 13 karyawan kasie. Setiap responden diberikan pernyataan – pernyataan seperti yang termuat pada kuisioner dan diminta untuk memberikan jawaban atas pernyataan tersebut dalam 5 pilihan jawaban. Sebelum diberikan kuisioner, terlebih dahulu responden diberikan penjelasan sekilas tentang maksud dan tujuan penelitian, maksud pernyataan serta cara memberikan jawaban. Dalam hal ini, pengumpulan data dilakukan dengan metode kuisioner bersifat tertutup.

Analisis Data

Setelah seluruh angket / kuisioner lengkap berisikan jawaban, maka terlebih dahulu dilakukan tabulasi yang disusun dalam bentuk matrik data berukuran (nxp), yang mana n = banyaknya responden, dan p = banyaknya indikator pengukur. Sebelum dilakukan analisis dengan metode statistik multivariat, terlebih dahulu dilakukan uji validitas indikator dan reliabilitas data. Uji validitas indikator menggunakan statistik korelasi bivariat pearson. Dasar pengambilan keputusan adalah membandingkan nilai korelasi hitung (r-hitung) dengan nilai korelasi tabel (r-tabel) pada taraf signifikansi α = 5% atau 0,05 dan derajat bebas (df = n – variabel bebas), yang mana jika r hitung > r-tabel maka indikator dinyatakan valid atau indikator berpengaruh signifikan, sedangkan jika r hitung < r-tabel maka indikator dinyatakan tidak valid atau indikator tidak berpengaruh signifikan dan tidak diikutkan dalam analisis data tahap berikutnya (Situmorang, 2008). Uji reliabilitas data menggunakan statistik Alpha-Cronbach. Dasar pengambilan keputusan adalah membandingkan nilai Alpha-Cronbach hitung dengan kriteria. Menurut Nugroho (2013) uji reliabilitas menggunakan statistik koefisien Alpha-Cronbach dapat ditentukan jika nilai Alpha-Cronbach bernilai 0,80 – 1,00 maka reliabilitas indikator dikatakan sangat tinggi; jika nilai Alpha-Cronbach bernilai 0,60 – 0,79 maka reliabilitas indikator dikatakan tinggi; jika nilai Alpha-Cronbach bernilai 0,40 – 0,59 maka reliabilitas indikator dikatakan sedang; dan jika nilai Alpha-Cronbach bernilai 0,20 – 0,39 maka reliabilitas indikator dikatakan rendah.

Data yang telah dinyatakan valid dan reliabel selanjutnya dianalisis statistik data multivariate, yaitu Analisis Regresi Linier Berganda. Menurut Duwi (2011) analisis regresi linier benganda bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat. Dalam penelitian ini analisis MRA dilakukan untuk mengetahui pengaruh tingkat pemahaman penerapan sistem manajemen terintegrasi terhadap kinerja karyawan di PT Great Giant Pineapple divisi Factory.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas Indikator

Pengujian validitas dilakukan terhadap jawaban dari 346 responden dengan uji coba kuisioner sebanyak 50 indikator untuk 2 variabel yang diukur. Perhitungan r-tabel digunakan dalam pengujian statistik yaitu untuk pengujian validitas yang dihitung dengan menggunakan SPSS 16.0. Nilai r-tabel dapat dihitung dengan ketentuan r-tabel(α=0,05, df = 341) maka diperoleh nilai r-tabel yaitu 0,106. Adapun hasil analisis dapat disajikan pada Tabel 1 dan Tabel 2.

Tabel 1. Hasil pengujian instrumen variabel tingkat pemahaman penerapan sistem manajemen terintegrasi.

No	Variabel	Kode Indikator	Nilai r-hitung	Nilai r-tabel	Keterangan
1	Fokus pada pelanggan (X1)	X1.1	0,559	0,106	Valid
		X1.2	0,613	0,106	Valid
		X1.3	0,641	0,106	Valid
		X1.4	0,621	0,106	Valid
		X1.5	0,569	0,106	Valid
2	Fokus kepada keamanan pangan dan kehalalan (X2)	X2.1	0,585	0,106	Valid
		X2.2	0,660	0,106	Valid
		X2.3	0,448	0,106	Valid
		X2.4	0,564	0,106	Valid
		X2.5	0,618	0,106	Valid
3	Fokus pada keselamatan kerja dan kesehatan kerja (X3)	X3.1	0,632	0,106	Valid
		X3.2	0,698	0,106	Valid
		X3.3	0,655	0,106	Valid
		X3.4	0,490	0,106	Valid
		X3.5	0,451	0,106	Valid
4	Fokus pada lingkungan (X4)	X4.1	0,493	0,106	Valid
		X4.2	0,703	0,106	Valid
		X4.3	0,551	0,106	Valid
		X4.4	0,593	0,106	Valid
		X4.5	0,614	0,106	Valid
5	Fokus pada undang – undang (X5)	X5.1	0,622	0,106	Valid
		X5.2	0,723	0,106	Valid
		X5.3	0,621	0,106	Valid
		X5.4	0,598	0,106	Valid
		X5.5	0,551	0,106	Valid

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh semua indikator pemahaman penerapan sistem manajemen terintegrasi yang terdapat pada angket kuisioner

dinyatakan valid atau indikator berpengaruh signifikan dikarenakan nilai r-hitung lebih besar dibandingkan r-tabel (0,106). Karena semua indikator dinyatakan valid, maka semua indikator diikutkan pada analisis lebih lanjut.

Tabel 2. Hasil uji instrumen variabel kinerja karyawan.

No	Variabel	Kode Indikator	Nilai r-hitung	Nilai r-tabel	Keterangan
1	Berfikir jernih (Y1)	Y1.1	0,606	0,106	Valid
		Y1.2	0,717	0,106	Valid
		Y1.3	0,729	0,106	Valid
		Y1.4	0,699	0,106	Valid
		Y1.5	0,695	0,106	Valid
2	Kolaborasi (Y2)	Y2.1	0,647	0,106	Valid
		Y2.2	0,734	0,106	Valid
		Y2.3	0,723	0,106	Valid
		Y2.4	0,601	0,106	Valid
		Y2.5	0,575	0,106	Valid
3	Kreatif dan berani (Y3)	Y3.1	0,606	0,106	Valid
		Y3.2	0,659	0,106	Valid
		Y3.3	0,706	0,106	Valid
		Y3.4	0,618	0,106	Valid
		Y3.5	0,690	0,106	Valid
4	Kompetensi (Y4)	Y4.1	0,684	0,106	Valid
		Y4.2	0,776	0,106	Valid
		Y4.3	0,714	0,106	Valid
		Y4.4	0,645	0,106	Valid
		Y4.5	0,638	0,106	Valid
5	Fokus eksternal (Y5)	Y5.1	0,779	0,106	Valid
		Y5.2	0,730	0,106	Valid
		Y5.3	0,604	0,106	Valid
		Y5.4	0,709	0,106	Valid
		Y5.5	0,738	0,106	Valid

Berdasarkan Tabel 2 diperoleh semua indikator kinerja karyawan yang terdapat pada angket kuisioner dinyatakan valid atau indikator berpengaruh signifikan dikarenakan nilai r-hitung lebih besar dibandingkan r-tabel (0,106). Karena semua indikator dinyatakan valid, maka semua indikator diikutkan pada analisis lebih lanjut.

Hasil Uji Reliabilitas Data

Menurut Nugroho (2013) uji reliabilitas dalam menguji kesesuaian indikator yang digunakan untuk mengukur variabel yaitu dengan menggunakan statistik koefisien Alpha-Cronbach dengan ketentuan jika nilai Alpha-Cronbach bernilai 0,80 – 1,00 maka reliabilitas indikator dikatakan sangat tinggi; jika nilai Alpha-Cronbach bernilai 0,60 – 0,79 maka reliabilitas indikator dikatakan tinggi; jika nilai Alpha-Cronbach bernilai 0,40 – 0,59 maka reliabilitas indikator dikatakan sedang; dan jika nilai Alpha-Cronbach bernilai 0,20 – 0,39 maka reliabilitas indikator dikatakan rendah. Adapun hasil perhitungan uji reliabilitas dari variabel – variable penelitian disuguhkan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil uji reliabilitas data untuk varibel bebas dan variabel terikat.

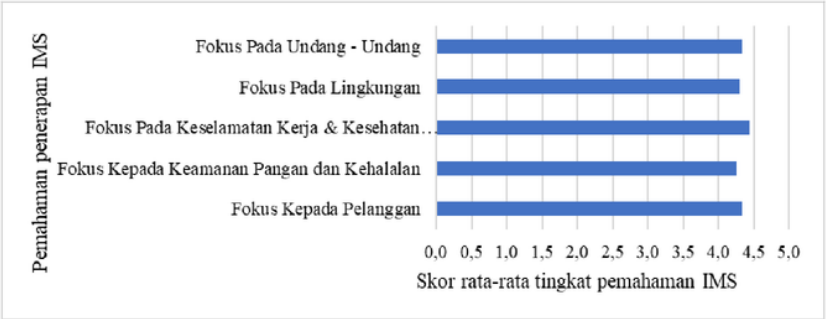
No	Kode Variabel	Nama Variabel	Jumlah Indikator	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan Reliabilitas
I. Variabel Bebas (Pemahaman Penerapan Sistem Manajemen Terintergasi)					
1	X_1	Fokus Kepada Pelanggan	5	0,555	Sedang
2	X_2	Fokus Kepada Keamanan Pangan dan Kehalalan	5	0,503	Sedang
3	X_3	Fokus Pada Keselamatan Kerja & Kesehatan Kerja	5	0,528	Sedang
4	X_4	Fokus Pada Lingkungan	5	0,536	Sedang
5	X_5	Fokus Pada Undang – Undang	5	0,603	Tinggi
II. Variabel Terikat (Kinerja Karyawan)					
1	Y_1	Berpikir kritis	5	0,724	Tinggi
2	Y_2	Kolaborasi	5	0,667	Tinggi
3	Y_3	Kreatif dan berani	5	0,666	Tinggi
4	Y_4	Keahlian	5	0,726	Tinggi
5	Y_5	Fokus eksternal	5	0,757	Tinggi

Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen penelitian yang digunakan reliabel dan dapat dikatakan handal serta dapat dipercaya konsistensinya.

Tingkat Pemahaman Karyawan Tentang Penerapan Sistem Manajemen Terintegrasi

Dalam penelitian ini ruang lingkup pemahaman karyawan tentang penerapan sistem manajemen terintegrasi (X) direpresentasikan oleh lima variabel, yaitu fokus pada pelanggan (X_1), fokus kepada keamanan pangan dan kehalalan (X_2), fokus pada keselamatan kerja dan kesehatan kerja (X_3), fokus pada lingkungan (X_4), dan fokus pada undang – undang (X_5). Tingkat pemahaman karyawan terhadap setiap variabel didapat dari rata – rata total tertimbang skor penilaian seluruh responden untuk seluruh indikator pengukurnya. Dalam hal ini, nilai variabel tidak didapat secara langsung dari responden melainkan didapat melalui skor penilaian

terhadap indikator pengukurnya. Perhitungan terhadap rata – rata tingkat pemahaman karyawan terhadap setiap variabel didasarkan pada skor penilaian indikator pengukur yang telah dinyatakan valid dan reliabel berdasarkan uji statistik. Berdasarkan hal ini, nilai rata – rata tingkat pemahaman karyawan terhadap setiap variabel disajikan seperti pada Gambar 1.



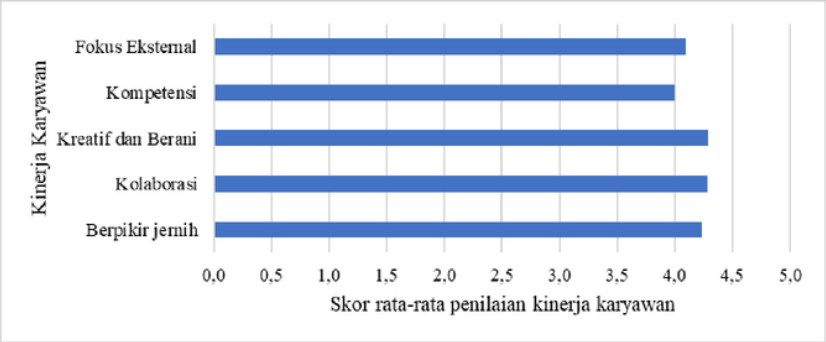
Keterangan:
X = (1 = sangat tidak paham; 2 = tidak paham; 3 = cukup paham; 4 = paham; 5 = sangat paham)

Gambar 1. Tingkat pemahaman karyawan tentang penerapan IMS.

Berdasarkan pada Gambar 1, terlihat bahwa karyawan memiliki tingkat pemahaman paling tinggi terhadap variabel fokus pada keselamatan dan kesehatan kerja yaitu dengan nilai rata-rata sebesar 4,43 dan tingkat pemahaman paling rendah terhadap variabel fokus kepada keamanan pangan dan kehalalan yaitu dengan nilai rata-rata sebesar 4,25. Sedangkan rata-rata tingkat pemahaman karyawan terhadap seluruh variabel penerapan IMS yaitu sebesar 4,33. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pemahaman karyawan secara umum terhadap penerapan IMS sudah mencapai kriteria paham. Karena hasil nilai konstruk sama dengan atau lebih dari 4 (paham) sesuai dengan keterangan skala likert. Upaya peningkatan kinerja karyawan diperlukan pemahaman secara benar pada setiap prinsip penerapan IMS agar karyawan dapat menjalankan IMS sesuai prosedur dan SOP (Abdurroni, 2017). Pemahaman karyawan dapat ditingkatkan melalui pelatihan atau *training* terkait dengan penerapan sistem manajemen mutu yang dijalankan oleh perusahaan (Ramadhany, 2017). Pemahaman terhadap sistem manajemen terintegrasi sesuai standar yang telah ditetapkan harus dikuasai dan diterapkan secara maksimal agar dapat mencapai target kinerja karyawan yang lebih baik.

Kinerja Karyawan di PT Great Giant Pineapple Divisi Factory

Pada penelitian ini ruang lingkup kinerja karyawan (Y) direpresentasikan oleh lima variabel yang diukur berdasarkan kebijakan perusahaan, yaitu berpikir jernih (Y_1), kolaborasi (Y_2), kreatif dan berani (Y_3), kompetensi (Y_4), dan fokus eksternal (Y_5). Kinerja karyawan terhadap setiap variabel didapat dari rata-rata total tertimbang skor penilaian seluruh responden untuk seluruh indikator pengukurnya. Perhitungan terhadap rata-rata kinerja karyawan terhadap setiap variabel didasarkan pada skor penilaian indikator pengukur yang telah dinyatakan valid dan reliabel berdasarkan uji statistik. Berdasarkan hal ini, nilai rata – rata kinerja karyawan terhadap setiap variabel disajikan seperti pada Gambar 3.



Keterangan:
Y = (1 = sangat baik; 2 = baik; 3 = cukup baik; 4 = baik; 5 = sangat baik)

Gambar 2. Kinerja Karyawan di PT Great Giant Pineapple Divisi Factory.

Berdasarkan pada Gambar 2, terlihat bahwa kinerja karyawan paling tinggi terhadap variabel kreatif dan berani yaitu dengan nilai rata-rata sebesar 4,29 dan kinerja karyawan paling rendah terhadap variabel kompetensi yaitu dengan nilai rata – rata sebesar 4,00. Sedangkan rata-rata nilai kinerja karyawan terhadap seluruh variabel konstruk yaitu sebesar 4,18. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara umum sudah mencapai kriteria baik. Karena hasil nilai konstruk sama dengan atau lebih dari 4 (baik) sesuai dengan keterangan skala likert. Tercapainya kesesuaian kinerja karyawan terhadap kebijakan dan keinginan perusahaan apabila karyawan memiliki pemahaman benar mengenai prosedur dan SOP dalam bekerja serta memiliki kompetensi dalam menerapkan sistem yang dijalankan oleh perusahaan (Kelana, 2009).

Hasil Uji Model Persamaan Regresi Linier Berganda

Hasil uji model persamaan regresi berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (tingkat pemahaman penerapan IMS) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) apakah masing – masing berpengaruh positif atau negatif terhadap variabel terikat. Adapun hasil uji model regresi linier berganda disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil uji model persamaan regresi linier berganda dan koefisien determinasi (R^2)

No	Model Persamaan Regresi Berganda	R^2	Keterangan
1	$Y_1 = 0{,}364X_1 + 0{,}264X_2 + 0{,}146X_3 + 0{,}205X_5$ sig (0,000) (0,000) (0,040) (0,007)	0,992	Sangat sesuai
2	$Y_2 = 0{,}302X_1 + 0{,}187X_2 + 0{,}264X_3 + 0{,}233X_4$ sig (0,000) (0,007) (0,000) (0,003)	0,993	Sangat sesuai
3	$Y_3 = 0{,}268X_1 + 0{,}299X_2 + 0{,}209X_3 + 0{,}215X_4$ sig (0,001) (0,000) (0,002) (0,007)	0,992	Sangat sesuai
4	$Y_4 = 0{,}315X_1 + 0{,}418X_2 + 0{,}191X_3$ sig (0,000) (0,000) (0,004)	0,990	Sangat sesuai
5	$Y_5 = 0{,}379X_1 + 0{,}375X_2 + 0{,}194X_3$ sig (0,000) (0,000) (0,007)	0,989	Sangat sesuai

Sumber: data diolah

Pengaruh Penerapan IMS terhadap Berfikir Jernih Karyawan

Berdasarkan analisis data, pengaruh dari penerapan IMS terhadap kinerja berfikir jernih karyawan dapat dinyatakan dengan model persamaan regresi linier berganda, yaitu:

$Y_1 = 0{,}364X_1 + 0{,}264X_2 + 0{,}146X_3 + 0{,}205X_5$

($R^2 = 0{,}992$) .....(3)

Dari persamaan tersebut dapat diketahui bahwa, aspek pelanggan (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja berpikir jernih karyawan, aspek keamanan pangan dan kehalalan (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja berpikir jernih karyawan, aspek keselamatan kerja dan kesehatan kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja berpikir jernih karyawan, dan aspek undang - undang (X_5) berpengaruh positif terhadap kinerja berpikir jernih karyawan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja berpikir jernih karyawan serta menunjukkan semakin meningkat pemahaman karyawan terhadap penerapan IMS mengakibatkan semakin meningkat pula kinerja berpikir jernih karyawan.

Nilai koefisien dereminasi R^2 sebesar 0,992 atau 99,2%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel bebas (pemahaman penerapan IMS) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) sebesar 99,2%. Variabel bebas yang digunakan mampu menjelaskan sebesar 99,2% variabel terikat. Sedangkan sisanya sebesar 0,8% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Dari keempat variabel pemahaman penerapan IMS yang memiliki nilai koefisien tertinggi dan memiliki pengaruh paling besar pada kinerja berfikir jernih karyawan adalah aspek pelanggan yaitu sebesar 0,364. Perusahaan yang berorientasi pada pelanggan umumnya secara langsung mempengaruhi persepsi karyawan untuk meningkatkan loyalitas dan kepuasan pelanggan dalam segmen pasar serta menciptakan hubungan yang baik dengan pelanggan (Kaplan dan Norton, 2000).

Pengaruh Penerapan IMS terhadap Kolaborasi Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data, pengaruh dari penerapan sistem manajemen terintegrasi terhadap kinerja kolaborasi karyawan dapat dinyatakan dengan model persamaan regresi berganda, yaitu:

$Y_2 = 0{,}302X_1 + 0{,}187X_2 + 0{,}264X_3 + 0{,}233X_4$

$(R^2 = 0{,}993)$ .....(4)

Dari persamaan tersebut dapat diketahui bahwa, aspek pelanggan (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja kolaborasi karyawan, aspek keamanan pangan dan kehalalan (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja kolaborasi karyawan, aspek keselamatan kerja dan kesehatan kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja kolaborasi karyawan, dan aspek lingkungan (X_4) berpengaruh positif terhadap kinerja kolaborasi karyawan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kolaborasi karyawan serta menunjukkan semakin meningkat pemahaman karyawan terhadap penerapan IMS mengakibatkan semakin meningkat pula kinerja kolaborasi karyawan.

Nilai koefisien deretminasi R^2 sebesar 0,993 atau 99,3%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel bebas (pemahaman penerapan IMS) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) sebesar 99,3%. Variabel bebas yang digunakan mampu menjelaskan sebesar 99,3% variabel terikat. Sedangkan sisanya sebesar 0,7% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Dari keempat variabel pemahaman penerapan IMS yang memiliki nilai koefisien tertinggi dan memiliki pengaruh paling besar pada kinerja kolaborasi karyawan adalah aspek pelanggan yaitu sebesar 0,302. Pada penelitian Hakim (2011) fokus kepada pelanggan dianggap penting sebagai upaya meningkatkan daya saing dan kinerja karyawan. Perusahaan yang mampu memahami kebutuhan dan keinginan pelanggan secara langsung akan mempengaruhi karyawan dalam menciptakan budaya kolaborasi (*teamwork system*) untuk memuaskan pelanggannya. Budaya *teamwork system* atau kerja sama yang baik dapat memberikan pengaruh peningkatan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Penerapan IMS terhadap Kreativitas dan Keberanian Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data, pengaruh dari penerapan sistem manajemen terintegrasi terhadap kinerja kreatif dan berani karyawan dapat dinyatakan dengan model persamaan regresi berganda, yaitu:

$Y_3 = 0{,}268X_1 + 0{,}299X_2 + 0{,}209X_3 + 0{,}215X_4$

$(R^2 = 0{,}992)$ .....(5)

Dari persamaan tersebut dapat diketahui bahwa, aspek pelanggan (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja kreatif dan berani karyawan, aspek keamanan pangan dan kehalalan (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja kreatif dan berani karyawan, aspek keselamatan kerja dan kesehatan kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja kreatif dan berani karyawan, dan aspek lingkungan (X_4) berpengaruh positif terhadap kinerja kreatif dan berani karyawan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kreatif dan berani karyawan serta menunjukkan semakin meningkat pemahaman karyawan terhadap penerapan IMS mengakibatkan semakin meningkat pula kreatif dan berani karyawan.

Nilai koefisien deretminasi R^2 sebesar 0,992 atau 99,2%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel bebas (pemahaman penerapan IMS) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) sebesar 99,2%. Variabel bebas yang digunakan mampu menjelaskan sebesar 99,2% variabel terikat. Sedangkan sisanya sebesar 0,8% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Dari keempat variabel pemahaman penerapan IMS yang memiliki nilai koefisien tertinggi dan memiliki pengaruh paling besar pada kinerja kreatif dan berani karyawan adalah aspek keamanan pangan dan kehalalan yaitu sebesar 0,299. Pada penelitian Tavakkoli *et al*. (2015) bagi sebuah industri pangan hal yang penting dilakukan adalah memastikan bahwa industri mereka memiliki keamanan pangan yang baik termasuk didalamnya aspek kehalalan. Pengembangan dan pelatihan karyawan mengenai prinsip keamanan dan kehalalan pangan sangat penting dilakukan guna menumbuhkan kreativitas dan keberanian dalam menciptakan produk pangan yang aman, halal dan bernilai tinggi bagi konsumen.

Pengaruh Penerapan IMS terhadap Kompetensi Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data, pengaruh dari penerapan sistem manajemen terintegrasi terhadap kinerja kompetensi karyawan dapat dinyatakan dengan model persamaan regresi berganda, yaitu:

$Y_4 = 0{,}315X_1 + 0{,}418X_2 + 0{,}191X_3$

$(R^2 = 0{,}990)$ .....(6)

Dari persamaan tersebut dapat diketahui bahwa, aspek pelanggan (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja kompetensi karyawan, aspek keamanan pangan dan kehalalan (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja kompetensi karyawan, dan aspek

keselamatan kerja dan kesehatan kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja kompetensi karyawan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kompetensi karyawan serta menunjukkan semakin meningkat pemahaman karyawan terhadap penerapan IMS mengakibatkan semakin meningkat pula kinerja kompetensi karyawan.

Nilai koefisien deretminasi R^2 sebesar 0,990 atau 99%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel bebas (pemahaman penerapan IMS) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) sebesar 99%. Variabel bebas yang digunakan mampu menjelaskan sebesar 99% variabel terikat. Sedangkan sisanya sebesar 1% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Dari keempat variabel pemahaman penerapan IMS yang memiliki nilai koefisien tertinggi dan memiliki pengaruh paling besar pada kinerja dalam aspek kompetensi adalah aspek keamanan pangan dan kehalalan yaitu sebesar 0,418. Orientasi perusahaan terhadap sistem keamanan pangan yang baik dapat meningkatkan *image* kinerja, baik dari sisi perushaan maupun komitmen karyawan dalam mempertahankan kompetensinya di pangsa pasar (Kaplan & Norton, 2000).

Pengaruh Penerapan IMS terhadap Fokus Eksternal Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data, pengaruh dari penerapan sistem manajemen terintegrasi terhadap kinerja fokus eksternal karyawan dapat dinyatakan dengan model persamaan regresi berganda, yaitu:

$Y_5 = 0{,}379X_1 + 0{,}375X_2 + 0{,}194X_3$

(R2 = 0,989) ..... (7)

Dari persamaan tersebut dapat diketahui bahwa, aspek pelanggan (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja aspek fokus eksternal karyawan, aspek keamanan pangan dan kehalalan (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja fokus eksternal karyawan, dan aspek keselamatan dan kesehatan kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja fokus eksternal karyawan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja fokus eksternal serta menunjukkan semakin meningkat pemahaman karyawan terhadap penerapan IMS mengakibatkan semakin meningkat pula kinerja karyawan dalam aspek fokus eksternal karyawan.

Nilai koefisien deretminasi R^2 sebesar 0,989 atau 98,9%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel bebas (pemahaman penerapan IMS) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) sebesar 98,9%. Variabel bebas yang digunakan mampu menjelaskan sebesar 98,9% variabel terikat. Sedangkan sisanya sebesar 1,1% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Dari keempat variabel pemahaman penerapan IMS yang memiliki nilai koefisien tertinggi dan memiliki pengaruh paling besar pada kinerja fokus eksternal karyawan adalah aspek pelanggan yaitu sebesar 0,379. Ukuran kepuasan pelanggan memberikan umpan balik mengenai seberapa baik perusahaan dalam menunjukkan loyalitas dan profitabilitas dalam pelayanan (Tavakkoli *et al.*, 2015). Perusahaan yang tidak dapat memahami kebutuhan pelangan akan memudahkan para pesaing untuk menyerang melalui penawaran produk yang lebih baik yang sesuai dengan keinginan pelanggan (Kaplan dan Norton, 2000). Oleh karena itu diperlukan pemahaman fokus pada pelanggan dalam meningkatkan kinerja fokus eksternal, dalam hal ini adalah kepuasan konsumen.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dalam penelitian, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat pemahaman karyawan terhadap penerapan sistem manajemen terintegrasi yang terdiri dari aspek pelanggan, aspek keamanan pangan dan kehalalan, keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan, dan aspek undang – undang adalah sebesar 4,33 yang diartikan paham. Dari kelima variabel tersebut yang menunjukkan tingkat pemahaman tertinggi adalah pada aspek keselamatan dan kesehatan kerja.
2. Kinerja karyawan PT GGP divisi factory yang terdiri dari aspek berpikir jernih, kolaborasi, kreatif dan berani, kompetensi, dan fokus eksternal adalah sebesar 4,18 dengan kategori kinerja baik. Dari kelima variabel tersebut yang menunjukkan kinerja karyawan tertinggi adalah pada aspek kreatif dan berani.
3. Penerapan IMS berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh penerapan IMS terhadap berfikir jernih karyawan dinyatakan dengan persamaan regresi berganda $Y_1 = 0{,}364X_1 + 0{,}264X_2 + 0{,}146X_3 + 0{,}205X_5$ (R^2 = 0,992), terhadap kolaborasi karyawan dinyatakan dengan persamaan $Y_2 = 0{,}302X_1 + 0{,}187X_2 + 0{,}264X_3 + 0{,}233X_4$ (R2 = 0,993), terhadap kreatif dan berani karyawan dinyatakan dengan persamaan $Y_3 = 0{,}268X_1 + 0{,}299X_2 + 0{,}209X_3 + 0{,}215X_4$ (R^2 = 0,992), terhadap

kompetensi karyawan dinyatakan dengan persamaan $Y_4 = 0{,}315X_1 + 0{,}418X_2 + 0{,}191X_3$ ($R^2 = 0{,}990$), dan terhadap fokus eksternal karyawan dinyatakan dengan persamaan $Y_5 = 0{,}379X_1 + 0{,}375X_2 + 0{,}194X_3$ ($R^2 = 0{,}989$). Koefisien regresi varibel X dan Y berada pada pengukuran rentang nilai 1 sampai 5.

Saran

1. Perusahaan sebaiknya meningkatkan pemahaman karyawan terhadap penerapan sistem manajemen terintegrasi melalui pemberian fasilitas pembelajaran dan pelatihan tentang penerapan sistem manajemen terintegrasi (ISO 9001:2008, ISO 22000:2005, SMK3-OHSAS 18001:2007, ISO 14001:2004, dan SA 8000) untuk menambah pengetahuan dan keterampilan karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.
2. Untuk meningkatkan penerapan sistem manajemen terintegrasi, perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan aspek keselamatan dan kesehatan kerja yang memiliki pengaruh paling tinggi terhadap kinerja karyawan dengan meninjau kembali fasilitas, peralatan, dan kondisi lingkungan area kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Abdurroni. 2017. Implementation of Integrated Management System. Program Pelatihan Karyawan. Lampung.

Asif, E. Joost, D. B. Fisscher, and Searcy, C. "Meta-Management of Integration of Management Systems." The TQM Journal. Vol. 22(6), pp. 570–582, 2013.

Duwi. 2011. Analisis Regresi Linier Berganda. Tersedia pada http://duwiconsultant.blogspot.co.id/2011/11/analisisregresi-linier-berganda.html. Diakses tanggal: 27 Desember 2017.

Hakim, L, Chuzaemah, Kuswardani. 2013. Modal budaya organisasi unggul sebagai upaya meningkatkan daya saing industri dan peningkatan kinerja perusahaan (studi empirik di industri batik surakarta jawa Tengah). Universitas Jendral Soedirman. Purwokerto.

Hatani, L. 2008. Manajemen Pengendalian Mutu Produksi Roti Melalui Pendekatan Statistical Quality Control (SQC).

Karapetrovic, S. "Strategies for the Integration of Management Systems and Standards." The TQM Magazine. Vol. 14(1), pp. 61–67, 2013.

Kaplan, R.S. and Norton, D.P. 1996. Blanced Scorecard Translating Strategy Into Action. Harvard Business School Press. Boston. Penerjemah Pasla, Y. & Sumiharti, Y. 2000. Erlangga. Jakarta.

Kelana, H.P. 2009. Kajian Sistem Manajemen Terpadu (ISO 9001:2000 dan ISO 22000:2005) di Perusahaan Gula Rafinasi Melalui Magang di Perusahaan Jasa Konsultasi, Premysis Consulting. Fakultas Teknologi Pertanian. Institut Pertanian Bogor. Bogor.

Meitha, D.A.P. 2016. Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Keamanan Pangan ISO 22000:2005 Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Kasus di PT. Aerofood ACS Denpasar). Universitas Udayana. Bali.

Nugroho, W. A. 2013. Analisis Pengukuran Kinerja Perusahaan dengan Konsep Balanced Scorecard (Studi Kasus PT. Wijaya Karya). Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta.

Pojasek. "Musings on Integrated Management Systems." Measuring Business Excellence. Vol. 7(1), pp. 4–13, 2006.

Situmorang. 2008. Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D). Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.

Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Penerbit Alfabeta. Bandung.

Tavakkoli, H., Zabihi, A., Khatibi, S.A., Nasiri, T., Kaviani, L., and Dopeykar, N. 2015. Status of prerequisite programs for the implementation of HACCP system in chain restaurant in iran. British Food Journal, 117(6), 1753-1763. Retrieved from http://search.proquest.com/Diakses tanggal : 31 Mei 2018.

Umar, H. 2008. Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan. Jakarta[ID]: PT Rajagrafindo Persada.

Kajian Penerapan Sistem Manajemen Terintegrasi Terhadap Kinerja Karyawan

ORIGINALITY REPORT

15%	12%	1%	9%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	vdocuments.mx Internet Source	3%
2	id.123dok.com Internet Source	2%
3	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	1%
4	snaper-ebis.feb.unej.ac.id Internet Source	1%
5	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	1%
6	digilib.iain-palangkaraya.ac.id Internet Source	1%
7	erlianapradita.blogspot.com Internet Source	1%
8	dokumen.tips Internet Source	1%
9	www.scribd.com	

	Internet Source	1%
10	Submitted to Universiti Teknologi MARA Student Paper	1%
11	repository.unhas.ac.id Internet Source	1%
12	josi.ft.unand.ac.id Internet Source	1%
13	www.unud.ac.id Internet Source	1%
14	docobook.com Internet Source	1%

Exclude quotes	Off	Exclude matches	< 1%
Exclude bibliography	Off		