

STRATEGI PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA PT GOTHRU MEDIA INDONESIA MENGGUNAKAN METODE SIX SIGMA

¹ Nano Supriatna, ²Franciskus Antonius Alijoyo

^{1,2}School Of Business and Information Technology

[1nansatna@gmail.com](mailto:nansatna@gmail.com), [2franciskus.antonius.alijoyo@gmail.com](mailto:franciskus.antonius.alijoyo@gmail.com)

ABSTRACT

In an era of increasingly tight business competition, improving employee performance is crucial for the success of a company. One method that is being pursued to improve the quality and efficiency of business processes is the Six Sigma Method. The aim of this research is to explore and understand strategies for improving employee performance at PT Gothru Media Indonesia using the Six Sigma Method. This study used qualitative research methods. The data collection technique in this research is literature study. The data that has been collected is then analyzed in three stages, namely data reduction, data presentation and drawing conclusions. The research results show that the Six Sigma method can be used to improve employee performance at PT. Gothru Media Indonesia. Strategies that can be used include problem identification and definition, data measurement and analysis, solution development, solution implementation and monitoring and control. The application of the Six Sigma method needs to be carried out systematically and continuously to achieve optimal results.

Keyword : Employee Performance, PT Gothru Media Indonesia, Six Sigma Method

ABSTRAK

Di era persaingan bisnis yang semakin ketat, peningkatan kinerja pegawai menjadi krusial bagi kesuksesan suatu perusahaan. Salah satu metode yang diupayakan dalam meningkatkan kualitas dan efisiensi proses bisnis adalah Metode Six Sigma. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi dan memahami strategi peningkatan kinerja pegawai di PT Gothru Media Indonesia menggunakan Metode Six Sigma. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan studi literatur. Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis dalam tiga tahapan yakni reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa metode Six Sigma dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada PT. Gothru Media Indonesia. Strategi yang dapat digunakan antara lain identifikasi dan definisi masalah, pengukuran dan analisis data, pengembangan solusi, implementasi solusi dan monitoring dan kontrol. Penerapan metode Six Sigma perlu dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan untuk mencapai hasil yang optimal. Kata kunci : Kinerja Pegawai, PT Gothru Media Indonesia, Metode Six Sigma

PENDAHULUAN

Pegawai dianggap sebagai dasar utama dalam struktur suatu organisasi berdasarkan prinsip-prinsip manajemen klasik (Taylor, 1911). Pegawai tak hanya sebagai pelaksana tugas, tetapi juga sebagai pion utama dalam mengarahkan visi dan misi organisasi. Dalam perkembangan konsep manajemen, peran pegawai semakin berkembang, menjadi pendorong inovasi dan kreativitas (Yukl, 2002). Dalam perspektif manajemen kontemporer, kinerja organisasi bukan semata-mata mencakup pencapaian tujuan finansial, melainkan juga mencakup efisiensi operasional, kepuasan pelanggan, dan kemampuan organisasi untuk beradaptasi (Dessler, 2017). Kinerja menjadi cermin sejauh mana organisasi mampu menghadapi tantangan dan perubahan dalam konteks bisnisnya. Dalam perspektif kepemimpinan dan manajemen sumber daya manusia, kinerja pegawai dianggap sebagai pilar utama keberhasilan suatu organisasi (Yukl, 2002). Kemampuan individu untuk memberikan kontribusi maksimal, berinovasi, dan beradaptasi dengan cepat menjadi kunci dalam mencapai keunggulan kompetitif.

Pada analisis strategis, perusahaan teknologi dihadapkan pada tekanan untuk bersaing di era digital (Porter, 2008). Bersaing tidak hanya sebatas pada produksi produk atau layanan inovatif, tetapi juga melibatkan transformasi organisasi untuk tetap relevan dan efektif di tengah perubahan teknologi yang cepat. Dalam menghadapi persaingan teknologi yang sengit, peningkatan kinerja pegawai menjadi strategi krusial (Lawler & Worley, 2006). Pengembangan keterampilan, pembelajaran berkelanjutan, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi menjadi langkah-langkah esensial dalam menghadapi dinamika persaingan di dunia teknologi.

Upaya untuk menghadapi perkembangan industri teknologi informasi, PT. GoThru Media Indonesia, sebagai perusahaan yang bergerak dalam pengembangan perangkat lunak virtual tour 360/virtual reality, menghadapi tantangan signifikan dalam menjaga dan meningkatkan kinerja pegawainya. Faktor-faktor sosial, seperti tingginya ekspektasi terhadap inovasi teknologi, perubahan gaya hidup yang semakin terhubung dengan dunia virtual, dan kompetisi di industri teknologi, menjadi pendorong perusahaan untuk terus beradaptasi. Oleh karena itu, perlu dirumuskan strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai agar PT. GoThru Media Indonesia dapat tetap menjadi pemimpin pada bidangnya.

Manajemen kinerja dan aplikasi Six Sigma dalam konteks industri teknologi menunjukkan bahwa pendekatan ini dapat memberikan manfaat yang signifikan. Menurut Rath & Strong (2000), Six Sigma telah terbukti efektif dalam meningkatkan kualitas produk dan proses operasional. Dalam industri teknologi, di mana perubahan cepat dan inovasi diperlukan, penerapan Six Sigma dapat membantu perusahaan mencapai tujuan efisiensi, mengurangi cacat, dan meningkatkan kepuasan pelanggan.

Penelitian terdahulu oleh (Sidik & Wahyuning, 2022) meneliti strategi peningkatan kualitas jasa pelayanan perbaikan turbin, berdasarkan hasil penelitian, didapat nilai DPMO (defect per million opportunities) sebesar 560810.8 atau 1.345 sigma. Kapabilitas sigma tersebut menunjukkan kinerja pelayanan perbaikan masih belum maksimal karena nilai sigma masih jauh dari harapan sebesar 3,4 sigma. Usulan yang diberikan adalah memberikan pelatihan kepada karyawan, menambah jumlah pekerja, pihak perusahaan dapat memodifikasi mesin-mesin yang digunakan, melakukan pemeriksaan dan perawatan terhadap mesin-mesin yang digunakan secara rutin.

Penelitian lain oleh (Rodiyah, 2014) meneliti strategi peningkatan kinerja layanan zakat, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan tingkat kepuasan muzakki dan mustahiq terhadap kinerja layanan zakat pada pengukuran servperf rata-ratanya adalah 3,82 artinya secara keseluruhan kinerja layanan zakat BAZNAS Kota Yogyakarta sebesar 76,44% dan masih memberikan peluang munculnya ketidakpuasan muzakki dan mustahiq terhadap kinerja layanan tersebut sebesar 23,56%. Pada fase measure menunjukkan bahwa kinerja layanan zakat di BAZNAS Kota Yogyakarta berada pada level 2,22 sigma, artinya kualitas organisasi ini dikategorikan kurang baik dan masih belum menunjukkan kinerja layanan yang maksimal

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan memahami strategi peningkatan kinerja pegawai di PT Gothru Media Indonesia menggunakan Metode Six Sigma. Oleh karena itu, dengan merinci langkah-langkah implementasi dan manfaat yang diharapkan, tulisan ini bermaksud memberikan panduan praktis untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional perusahaan dalam menghadapi dinamika industri teknologi. Sehingga dengan menerapkan metode Six Sigma dalam pengembangan perangkat lunak Virtual Tour 360/Virtual Reality, tujuan utama adalah menciptakan suatu lingkungan kerja yang efisien dan terorganisir. Keyakinan yang mendasari penerapan metode ini adalah bahwa dengan mengidentifikasi serta mengatasi ketidakpastian dan variasi dalam proses pengembangan, kita dapat meningkatkan kinerja pegawai, mencapai tingkat produktivitas yang lebih tinggi, dan meningkatkan kualitas hasil akhir dari perangkat lunak Virtual Tour 360/Virtual Reality yang dikembangkan.

LANDASAN TEORI

Pada bagian ini uraikan secara singkat dan jelas tentang teori dasar (ground theory) ide, konsep, uraian, contoh, data (bila ada), terdiri atas beberapa subjudul tanpa numbering atau bullets atau juga boleh dalam bentuk paragraf terpisah dalam setiap bahasan (misal: paragraph pertama tentang investasi, paragraph kedua tentang tabungan, dst) dan kerangka pemikiran atau paradigma berfikir dalam bentuk narasi atau gambar. Landasan teori ini digunakan sebagai dasar dalam membuat instrumen penelitian, pendukung hasil penelitian dan pembahasan.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Metode penelitian kualitatif adalah pendekatan yang digunakan untuk memahami fenomena sosial secara mendalam dari sudut pandang subjek yang terlibat. Pendekatan ini menekankan pada interpretasi makna dan konteks, serta fokus pada proses alami dan kompleksitas dalam konteks sosial (Sari et al., 2022). Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan studi literatur. Teknik pengumpulan data studi literatur melibatkan pencarian, identifikasi, dan pengumpulan informasi dari berbagai sumber literatur yang relevan dengan topik penelitian yang sedang dipelajari (Adlini et al., 2022). Variabel yang diteliti pada penelitian ini adalah kinerja pegawai, variabel ini mencerminkan tingkat atau hasil kinerja pegawai di PT Gothru Media Indonesia. Kinerja pegawai dapat diukur melalui berbagai indikator, seperti produktivitas, efisiensi, kualitas pekerjaan, kepuasan pelanggan, dan pencapaian target kerja. Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis dalam tiga tahapan yakni reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perkembangan teknologi informasi yang memicu globalisasi telah mengubah secara signifikan lanskap bisnis dan perilaku masyarakat (Nasution, 2014). Transformasi ini menciptakan perubahan dinamis di dalam perusahaan, memicu munculnya dinamika yang beragam. Tidak ada organisasi atau bisnis yang dapat menghindari berbagai dinamika dan masalah bisnis. Tidak ada bisnis yang bebas dari ketidakpastian dan masalah, baik yang bersifat teknis maupun non-teknis. Oleh karena itu, para pengusaha harus siap menghadapi berbagai tantangan dan dinamika yang menghadang (Alijoyo, 2022).

Dinamika ini juga terlihat dalam berbagai sektor industri, termasuk industri teknologi yang mencakup penelitian, pengembangan, dan distribusi barang dan jasa berbasis teknologi. Salah satu perusahaan di bidang ini adalah GoThru Media Indonesia, sebuah Perusahaan (Perseroan Terbatas) yang bergerak di bidang Teknologi Informasi yang berfokus dalam pengembangan web, mobile app, dan virtual tour. PT GoThru Media Indonesia adalah salah satu cabang dari GoThru yang berpusat di Canada. Sebagai bagian dari perusahaan yang bergerak dalam pengembangan perangkat lunak virtual tour 360/virtual reality. Namun, dalam menjalankan proses produksinya, perusahaan ini menghadapi sejumlah tantangan salah satunya terkait kinerja pegawai. Kegagalan dalam menangani permasalahan kinerja pegawai, dapat berpotensi mengancam keberlanjutan bisnis di masa depan. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk mengatasi tantangan ini dengan serius.

Pegawai termasuk kedalam sumber daya perusahaan, bersama dengan modal, teknologi, dan uang. Meskipun elemen-elemen tersebut penting, sumber daya manusia menjadi fokus utama dalam organisasi karena manusia yang mengendalikan faktor-faktor lainnya. Dalam mencapai keberhasilan, organisasi harus mampu mengelola, memanfaatkan, mempertahankan, dan mengembangkan potensi sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Hayati & Yulianto, 2021). Kesuksesan perusahaan sangat tergantung pada tingkat kompetensi yang dimiliki oleh pegawai yang menjadi bagian integral dari organisasi tersebut (Zulkarnain & Hadiyani, 2014). Pegawai yang terlibat secara aktif cenderung lebih produktif, inovatif, dan termotivasi yang pada gilirannya, berkontribusi pada hasil bisnis yang lebih baik. Keterlibatan pegawai dapat diukur melalui

hasil kinerja pegawai dan menjadi peluang bagi pegawai atau perusahaan dalam melihat kemampuan serta potensi dari sisi internal.

Kinerja pegawai dapat didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melaksanakan keahlian tertentu, dan hal ini penting karena dapat menilai sejauh mana kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan (Adhan & Prayogi, 2021). Alasan pentingnya kinerja pegawai terletak pada peran kunci yang dimainkan oleh sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan organisasi sangat tergantung pada kemampuan dan kinerja pegawai, yang berfungsi sebagai perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi (Samsuni, 2017). Sehingga, pegawai yang memiliki kualitas tinggi dianggap sebagai aset berharga yang dapat menentukan kesuksesan perusahaan. Oleh karena itu, strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai menjadi suatu kebutuhan yang mendesak. Salah satu metode yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan menggunakan metode Six Sigma.

Menurut Brue (2002), six sigma adalah suatu konsep statistik yang mengukur tingkat cacat dalam suatu proses dengan standar enam sigma, yang berarti hanya terdapat 3,4 cacat dari setiap satu juta peluang. Filosofi manajemen six sigma juga berfokus pada penghapusan cacat dengan menekankan pemahaman, pengukuran, dan perbaikan proses (Sirine & Kurniawati, 2017). Pande (2002) memberikan definisi lain, menyebutkan bahwa six sigma merupakan metode yang menyeluruh dan fleksibel untuk meningkatkan, mempertahankan, dan meminimalkan kesalahan guna mencapai keberhasilan dalam proses bisnis (Sofiani & Riani, 2021). Six sigma berasal dari kata "six" yang artinya enam, dan "sigma" merupakan satuan dari standar deviasi yang disimbolkan dengan σ atau dikenal sebagai 6σ . Pada dasarnya, semakin tinggi nilai sigma, kualitasnya menjadi semakin baik, sebaliknya semakin rendah nilai sigma, maka kemungkinan kegagalan atau cacat akan meningkat. Metode six sigma melibatkan lima aspek utama yang dikenal dengan fase DMAIC, yaitu Define, Measure, Analyze, Improve, dan Control (Jannah et al., 2023). Menurut (Maulana, 2018), metode six sigma memiliki kelebihan-kelebihan dibandingkan dengan metode lain dapat dirinci sebagai berikut:

1. Ketelitian yang tinggi

Six sigma memberikan tingkat rincian yang tinggi dalam analisis proses bisnis, memungkinkan organisasi untuk secara cermat mengidentifikasi penyimpangan dan perbaikan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

2. Penerapan yang luas

Metode Six sigma dapat diterapkan tidak hanya dalam lingkup manufaktur, tetapi juga pada sektor jasa dan non-manufaktur. Hal ini memungkinkan organisasi, termasuk perusahaan teknologi seperti GoThru Media Indonesia, untuk mengoptimalkan kinerja pegawai di berbagai bidang seperti manajemen, teknologi informasi, dan layanan pelanggan.

3. Monitor dan respon yang cepat

Six sigma memungkinkan pemantauan yang efisien terhadap variabel-variabel kinerja pegawai. Memahami sistem ini, perusahaan dapat merespons dengan cepat terhadap perubahan kebutuhan atau tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia.

4. Dinamis dan responsif

Six sigma bersifat dinamis dan responsif terhadap perubahan. Jika terjadi perubahan dalam kebutuhan pelanggan atau dalam lingkungan bisnis, organisasi dapat menyesuaikan kinerja pegawai dengan lebih baik melalui pendekatan Six Sigma yang fleksibel.

Pemanfaatan kelebihan-kelebihan tersebut oleh perusahaan seperti GoThru Media Indonesia tidak hanya meningkatkan efektivitas kinerja pegawai tetapi juga dapat mengidentifikasi peluang pengembangan, dan menjawab cepat terhadap dinamika dalam dunia bisnis dan teknologi. Hubungan antara Six Sigma dan kinerja pegawai dapat dipahami melalui pendekatan struktural yang disajikan oleh proses Six Sigma DMAIC. Proses DMAIC memberikan pendekatan terstruktur untuk mengidentifikasi dan menghilangkan akar penyebab rendahnya kinerja pegawai.

Proses DMAIC mendasarkan dirinya pada prinsip dasar Six Sigma, yang menitikberatkan pada perbaikan proses agar menghasilkan hasil yang optimal dan sempurna. Sebagai alat peningkatan kualitas, Six Sigma menggunakan data dan statistik sebagai dasar pengambilan keputusan (Soemohadiwidjojo, 2017). Organisasi dapat menggunakan data dan analisis statistik untuk menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi keterlibatan pegawai dan menerapkan perbaikan untuk meningkatkan tingkat keterlibatan pegawai. Oleh karena itu, penerapan six sigma dapat menjadi alat strategis untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dengan mengidentifikasi dan menghilangkan akar penyebab dari rendahnya keterlibatan pegawai, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih termotivasi dan produktif.

Six sigma memiliki potensi besar untuk meningkatkan kinerja pegawai menggunakan aspek DMAIC (Define, Measure, Analyze, Improve, Control) yang merupakan kunci dalam pemecahan masalah tersebut. Metode ini melibatkan langkah-langkah perbaikan berurutan yang sangat penting untuk mencapai hasil yang diinginkan. Meskipun metodenya mungkin akan berbeda di masa depan, nilai-nilai dasar dari six sigma tetap abadi dan dapat diintegrasikan dengan metode perbaikan produktivitas lainnya, menunjukkan daya tahan Six Sigma dalam lingkungan bisnis global (Ahmad, 2019). Berikut adalah penjelasan lima tahap DMAIC menurut definisi oleh (Sukirno et al., 2021) yang dikaitkan dengan langkah strategis untuk meningkatkan kinerja pegawai di PT GoThru Media Indonesia:

1. Define (Mendefinisikan)

Define merupakan tahapan pertama dalam metode six sigma, fokusnya adalah mengidentifikasi masalah, menetapkan permasalahan, dan mendefinisikan dengan jelas defect atau masalah yang ingin diatasi. Dalam proses identifikasi masalah, perusahaan, seperti PT GoThru Media Indonesia, mengenali masalah spesifik terkait kinerja pegawai, seperti tingkat kehadiran rendah, kurangnya keterlibatan, atau kendala dalam mencapai target. Pada tahap ini, perusahaan mengenali secara spesifik masalah-masalah yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, sehingga dapat ditargetkan untuk perbaikan. Setelah masalah diidentifikasi, tahap kedua melibatkan penetapan secara spesifik permasalahan yang akan diatasi, sehingga solusi dapat dirancang dengan lebih tepat. Langkah terakhir dalam tahap define adalah mendefinisikan masalah atau peluang terkait kinerja pegawai yang ingin ditingkatkan oleh perusahaan. Pada tahap ini, perusahaan secara jelas mendefinisikan masalah atau peluang yang terkait dengan kinerja pegawai, memberikan arahan untuk strategi peningkatan yang akan diimplementasikan.

2. Measure (Mengukur)

Measure merupakan langkah kedua dalam metode six sigma, yaitu terdiri dari pemilihan karakteristik, pengumpulan data, dan pengukuran kinerja. Dalam tahap pemilihan karakteristik penting untuk memilih yang memiliki dampak langsung pada kepuasan pelanggan atau pencapaian tujuan perusahaan. Pemilihan karakteristik yang tepat dapat membantu mengarahkan pengukuran ke aspek-aspek kritis yang memengaruhi kinerja. Tahap pengumpulan data melibatkan proses mengumpulkan informasi relevan terkait dengan masalah yang diidentifikasi seperti survei, wawancara, atau penggunaan metrik tertentu. PT GoThru Media Indonesia dapat merencanakan pengumpulan data tentang keterlibatan karyawan dengan mempertimbangkan sumber data yang paling relevan dan akurat. Setelah memperhatikan parameter-parameter yang relevan, pengukuran kinerja dilakukan dengan menggunakan data yang terkumpul, perusahaan dapat menilai tingkat keterlibatan saat ini dan melacak kemajuan dari waktu ke waktu. Proses ini memberikan dasar evaluasi yang kuat untuk memahami kondisi kinerja pegawai dan membimbing langkah-langkah selanjutnya dalam program perbaikan.

3. Analyze (Menganalisis)

Analyze merupakan langkah ketiga dalam program Six Sigma, melibatkan serangkaian kegiatan seperti menentukan penyebab kemungkinan masalah, identifikasi akar masalah, dan melakukan validasi terkait hipotesis. Dalam tahap menentukan penyebab masalah, perusahaan menggunakan alat statistik untuk menganalisis data yang

telah dikumpulkan selama fase pengukuran. Alat statistik membantu mengidentifikasi tren, korelasi, dan potensi penyebab rendahnya tingkat keterlibatan pegawai. Selanjutnya, tahap identifikasi akar masalah memungkinkan perusahaan untuk mengungkap faktor-faktor fundamental yang memengaruhi kinerja pegawai. Proses ini melibatkan analisis mendalam untuk mengidentifikasi akar penyebab dari masalah yang telah diidentifikasi, memberikan dasar bagi pengambilan keputusan yang lebih efektif untuk perbaikan selanjutnya. Terakhir, dalam tahap validasi hipotesis, perusahaan memastikan bahwa solusi atau faktor yang diidentifikasi sebagai penyebab masalah benar-benar relevan dan signifikan. Proses validasi ini penting untuk memastikan bahwa langkah-langkah perbaikan yang diusulkan didukung oleh data dan analisis yang akurat, sehingga dapat memberikan solusi yang efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai.

4. Improve (Meningkatkan)

Improve (Meningkatkan) sebagai langkah keempat bertujuan untuk mengaplikasikan perbaikan dengan tujuan menurunkan Defect Per Million Opportunity (DPMO). Tahap ini melibatkan beberapa langkah, yaitu mengembangkan solusi dan mengimplementasikannya. Dalam proses pengembangan solusi, melibatkan kegiatan brainstorming dan pengembangan solusi potensial untuk mengatasi akar permasalahan rendahnya kinerja pegawai. Perusahaan dapat mengimplementasikan langkah ini dengan mendorong kreativitas timnya untuk menghasilkan berbagai ide dan solusi yang dapat mengatasi akar penyebab rendahnya kinerja pegawai. Proses ini membantu dalam menemukan solusi yang dapat diimplementasikan secara efektif. Setelah mengembangkan solusi, langkah selanjutnya adalah memilih solusi yang paling feasible dan mengimplementasikannya sesuai dengan rencana yang telah disusun. Implementasi dilakukan dengan memastikan bahwa langkah-langkah yang diambil sesuai dengan rencana yang telah disusun sebelumnya.

5. Control (Kontrol)

Control adalah tahap terakhir dalam metode six sigma, yang melibatkan monitor dan evaluasi hasil serta melakukan penyesuaian. Tahap monitor dan evaluasi melibatkan pemantauan dan evaluasi dari efektivitas solusi yang telah diimplementasikan. Perusahaan melakukan pemantauan secara rutin terhadap hasil dari solusi yang telah diterapkan dan evaluasi dilakukan untuk menilai sejauh mana solusi tersebut berhasil dalam mencapai tujuan yang diharapkan yaitu peningkatan kinerja pegawai. Sedangkan tahap penyesuaian melibatkan penyesuaian dan perbaikan pada solusi berdasarkan hasil pemantauan dan evaluasi. Jika hasil pemantauan dan evaluasi menunjukkan adanya area yang perlu ditingkatkan, perusahaan melakukan penyesuaian pada solusi yang telah diterapkan. Proses ini memastikan bahwa solusi tetap relevan dan efektif seiring berjalannya waktu. Melalui pemantauan dan evaluasi secara teratur, perusahaan dapat memastikan bahwa upaya perbaikan yang telah dilakukan berdampak positif pada keterlibatan karyawan. Selain itu, penyesuaian yang dilakukan berdasarkan hasil pemantauan memungkinkan perusahaan untuk tetap responsif terhadap perubahan lingkungan atau kebutuhan organisasi.

Menerapkan langkah-langkah metode Six Sigma tersebut, dapat menjadi strategi yang sangat efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai di PT. Gothru Media Indonesia. Strategi ini menitikberatkan pada pendekatan sistematis dan berkesinambungan untuk mencapai hasil optimal. Penerapan metode Six Sigma secara konsisten, perusahaan dapat memperoleh pandangan yang jelas tentang bagaimana meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan perusahaan dengan lebih efektif. Pentingnya penerapan metode Six Sigma secara sistematis dan berkesinambungan dimana hal ini diperlukan agar hasil yang optimal dapat tercapai. Sehingga dengan demikian, perusahaan dapat memanfaatkan metode Six Sigma sebagai alat untuk meningkatkan kinerja pegawai dan dampaknya mencapai tujuan perusahaan dengan lebih efektif.

PENUTUP

Hasil penelitian menegaskan bahwa metode Six Sigma dapat dijadikan sebagai strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai di PT. Gothru Media Indonesia. Dalam konteks ini, teridentifikasi beberapa strategi yang dapat diimplementasikan, mulai dari identifikasi dan definisi masalah, pengukuran dan analisis data, pengembangan solusi, hingga implementasi solusi serta tahap monitoring dan kontrol. Pentingnya penerapan metode Six Sigma secara sistematis dan berkesinambungan juga menjadi sorotan dalam penelitian ini, dimana hal ini diperlukan agar hasil yang optimal dapat tercapai. Sehingga dengan demikian, penelitian ini memberikan pandangan yang jelas tentang bagaimana perusahaan dapat memanfaatkan metode Six Sigma sebagai alat untuk meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan perusahaan dengan lebih efektif

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., & Prayogi, M. A. (2021, June). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. In Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora (Vol. 1, No. 1, pp. 260-274).
- Adlini, M. N., Dinda, A. H., Yulinda, S., Chotimah, O., & Merliyana, S. J. (2022). Metode penelitian kualitatif studi pustaka. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 6(1), 974-980.
- Ahmad, F. (2019). Six sigma dmaic sebagai metode pengendalian kualitas produk kursi pada ukm. *JISI: Jurnal Integrasi Sistem Industri*, 6(1), 11-17.
- ALJOYO, A. (2022). Enterprise Risk Management, Value Chain, And Life Cycle Cost: How The Three Concepts Are Adopted To Increase Competitiveness. *International Journal of Environmental, Sustainability, and Social Science*, 3(2), 388-396.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management*. Pearson.
- George, M. L. (2002). *Lean Six Sigma: Combining Six Sigma with Lean Speed*. McGraw-Hill.
- Hayati, N., & Yulianto, E. (2021). Efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia. *Journal Civics and Social Studies*, 5(1), 98-115.
- Jannah, D. R., Turmizi, T., & Bukhari, B. (2023). Analisis Kendali Mutu Filling Cup 220 ml dengan Metode Six Sigma pada PT. IMA Montaz Sejahtera. *Jurnal Mesin Sains Terapan*, 7(2), 57-61.
- Lawler, E. E., III, & Worley, C. G. (2006). *Built to Change: How to Achieve Sustained Organizational Effectiveness*. John Wiley & Sons.
- Maulana, R. (2018). *ANALISA PENGENDALIAN KUALITAS PADA PROSES PRODUKSI BESI BETON MENGGUNAKAN METODE SIX SIGMA DI PT ISPATPANCA PUTERA* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Gresik).
- Nasution, M. I. P. (2014). Keunggulan Kompetitif dengan Teknologi Informasi. *Jurnal Elektronik*.
- Porter, M. E. (2008). *The Five Competitive Forces That Shape Strategy*. Harvard Business Review.
- Pyzdek, T., & Keller, P. (2014). *The Six Sigma Handbook: A Complete Guide for Green Belts, Black Belts, and Managers at All Levels*. McGraw-Hill Education.
- Rath, B., & Strong, D. (2000). *Rath & Strong's Six Sigma Pocket Guide*. McGraw-Hill Education.
- Rodiyah, S. (2014). *Analisis Six Sigma: Upaya Peningkatan Kinerja Layanan Zakat (Studi Kasus Di Badan Amil Zakat Nasional Kota Yogyakarta)* (doctoral Dissertation, UIN SUNAN KALIJAGA).
- Samsuni, S. (2017). Manajemen sumber daya manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan*, 17(1), 113-124.
- Sari, I. N., Lestari, L. P., Kusuma, D. W., Mafulah, S., Brata, D. P. N., Iffah, J. D. N., ... & Sulistian, D. (2022). *Metode penelitian kualitatif*. Unisma Press.
- Sidik, A. A., & Wahyuning, C. S. (2022). Strategi Peningkatan Kualitas Jasa Pelayanan Perbaikan Turbin Menggunakan Metode Six Sigma. *FTI*.

- Sirine, H., & Kurniawati, E. P. (2017). Pengendalian kualitas menggunakan metode six sigma (Studi kasus pada PT Diras Concept Sukoharjo). *Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship (AJIE)*, 2(03), 254-290.
- Soemohadiwidjojo, A. T. (2017). *Six Sigma Metode Pengukuran Kinerja Perusahaan Berbasis Statistik*. Raih Asa Sukses.
- Sofiani, N., & Riani, A. S. (2021). Rancangan Sistem Pengendalian Manajemen Menggunakan Metode Six Sigma di Digital Innovation Lounge (Dilo) Bandung. *Jurnal Manajemen dan Profesional*, 2(2), 16-25.
- Sukirno, E., Prasetyo, J., Rosma, R., & Sari, M. H. R. S. R. (2021). Implementasi Metode Six Sigma Dmaic Untuk Mengurangi Defect Pipe Exhaust XE 611. *Jurnal Aplikasi Ilmu Teknik Industri (JAPTI)*, 2(2), 10-18.
- Taylor, F. W. (1911). *Principles of Scientific Management*. Harper & Brothers.
- Yukl, G. (2002). *Leadership in Organizations*. Prentice Hall.
- Zulkarnain, Z., & Hadiyani, S. (2014). Peranan komitmen organisasi dan employee engagement terhadap kesiapan karyawan untuk berubah. *Jurnal psikologi*, 41(1), 17-33..

