

the employees were satisfied with the implementation of Gung Ho activities in every aspects. Even though the deployment of Gung Ho had not done in a quite long time (six months), there were some significant improvements on the working area. The informal interview with several employees indicated that the working environment is now becoming more enjoyable because of such Gung Ho activities as a 15-minute exercise in the morning, games in the break time, the interview from company radio to share the experience, etc. Additionally, they felt that they were trusted and given the opportunities to solve the problems in their working place with their way.

Berdasarkan tabel 2 terlihat bahwa pada semua dimensi menunjukkan nilai mean score diatas 4, hal ini berarti karyawan merasa puas terhadap aktivitas Gung Ho, baik dari segi hubungan pekerja, hubungan atasan, kondisi kerja, gaji, kesempatan, tanggungjawab dan tantangan. Walaupun penerapannya relatif belum lama (6 bulan), namun telah terjadi upaya perbaikan di tempat kerja yang cukup signifikans. Hasil wawancara informal terhadap beberapa karyawan, mereka menunjukkan bahwa suasana kerja lebih menyenangkan karena aktivitas-aktivitas Gung Ho lainnya seperti senam pagi 15 menit di tempat kerja, break time yang diisi dengan game-game berhadiah, wawancara di radio perusahaan untuk berbagi pengalaman, dsb. Selain itu juga, mereka merasa telah diberi kesempatan dalam memecahkan masalah yang ada ditempat kerja sesuai dengan cara mereka sendiri.

## 5. Conclusions

The successful implementation of Gung Ho! Leadership, mostly influenced by the high commitment that devoted by the management

Keberhasilan Gung Ho leadership ini, banyak dipengaruhi oleh komitmen tinggi dari pimpinan perusahaan dan manajer produksi yaitu dengan menyediakan resources yang dibutuhkan pada saat pelaksanaan. Selain itu

juga mereka hadir di setiap pertemuan-pertemuan mutu dalam forum GKM/Gung Ho. Faktor keterlibatan karyawan juga amat sangat mempengaruhi keberhasilan ini, karena keanggotaan Gung Ho bersifat sukarela. Memang di awal-awal program, karyawan yang terlibat relatif sedikit, namun dengan hasil yang telah dicapai oleh anggota gung Ho di masing-masing zona, telah memberi motivasi tersendiri kepada rekan kerja yang belum ikut menjadi tertarik ikut Gung Ho.

Currently, all of the employees of the Production Department have joined the Gung Ho program, and will be followed by other staff from the office section

Saat ini, seluruh karyawan departemen produksi telah ikut program Gung Ho, dan akan segera diikuti oleh teman-teman mereka di bagian kantor (staff).

Dalam melakukan perbaikan mutu kerja, para karyawan masih tetap menggunakan alat-alat mutu seperti diagram pareto, peta control, check sheet, diagram ishikawa, dsb. Yang telah mereka pergunakan di aktivitas GKM. Saat ini, dengan adanya Gung Ho, mereka lebih semangat belajar dengan meminta diajari penggunaan alat-alat statistik lainnya untuk pengendalian proses agar reduksi cacat atau peningkatan mutu proses selalu tertingkatkan dari waktu ke waktu.

## 6. References

Blanchard, K., Bowles, S., *Gung Ho! Bangkitkan Semangat Sumber Daya Manusia Di Setiap Organisasi*, Interaksara, 2003.

Goetsch, D.L., *Quality Management, "Introduction to Total Quality Management for Production, Processing, and Services"*, Fourth Edition, Prentice Hall, 2003.

Rosiawan, M., *Pembentukan Gugus Kendali Mutu di PT. UBM*, Laporan Magang, Jurusan Teknik Industri, Universitas Surabaya, 2004.