

**IMPLEMENTASI FALSAFAH POHON PISANG DAN AIR  
MENGALIR DALAM SISTEM MANAJEMEN PT.  
PANASONIC MANUFACTURING INDONESIA**

**SKRIPSI**



**NIKEN NOVIANDINI P**

**NIM. 08110044**

**PROGRAM STUDI BAHASA DAN SASTRA JEPANG**

**FAKULTAS SASTRA**

**UNIVERSITAS DARMA PERSADA**

**2013**

IMPLEMENTASI FALSFAH POHON PISANG DAN AIR  
MENGALIR DALAM SISTEM MANAJEMEN PT. PANASONIC  
MANUFACTURING INDONESIA

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Sastra



NIKEN NOVIANDINI P

NIM. 08110044

PROGRAM STUDI BAHASA DAN SASTRA JEPANG

FAKULTAS SASTRA

UNIVERSITAS DARMA PERSADA

2013

## HALAMAN PERNYATAAN

Skripsi Sarjana yang berjudul :

### IMPLEMENTASI FALSAFAH POHON PISANG DAN AIR MENGALIR DALAM SISTEM MANAJEMEN PT. PANASONIC MANUFACTURING INDONESIA

Merupakan karya ilmiah yang disusun di bawah bimbingan Ibu Erni Puspitasari M. Pd, selaku dosen pembimbing satu dan Ibu DR. Nani Dewi S M. Pd, selaku dosen pembimbing kedua, sejak Agustus 2012 sampai dengan Februari 2013, dan bukan merupakan hasil jiplakan atau plagiat Skripsi sarjana orang lain, baik sebagian maupun sepenuhnya. Isi sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis.

Jakarta, 25 Februari 2013

Niken Noviandini P

NIM : 2008110044

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi Sarjana yang berjudul :


### IMPLEMENTASI FALSAFAH POHON PISANG DAN AIR MENGALIR DALAM SISTEM MANAJEMEN PT. PANASONIC MANUFACTURING INDONESIA


Telah diuji dan diterima (lulus) pada hari Senin tanggal 25 Februari 2013


Oleh

DEWAN PENGUJI

Yang terdiri dari :

Pembimbing : Erni Puspitasari, M. Pd (  )

Pembaca : DR Nani Dewi S, M. Pd (  )

Ketua Penguji : Syamsul Bachri, M. Si (  )

Disahkan pada hari Selasa, 25 Februari 2013



Ketua program Studi,

  
Hari Setiawati, M. A



Dekan Fakultas Sastra,

  
Syamsul Bachri, M. Si

## ABSTRAK

Nama : Niken Noviandini P

NIM : 08110044

Program Studi : Sastra Jepang

Judul : IMPLEMENTASI FALSAFAH POHON PISANG

DAN AIR MENGALIR DALAM SISTEM MANAJEMEN

PT. PANASONIC MANUFACTURING INDONESIA

Penelitian ini membahas mengenai bagaimana pengaruh dua budaya berbeda yang ada di dalam PT. Panasonic Manufacturing Indonesia terhadap budaya kerja dan aktivitas perusahaan sehari-hari.

Keberhasilan PT. Panasonic Manufacturing Indonesia dalam mengembangkan perusahaannya sehingga dapat bertahan selama 50 tahun, tidak terlepas dari falsafah pohon pisang dan air mengalir dari dua pendiri perusahaan yang saling menunjang dan memberikan makna yang mendalam bagi seluruh karyawan PT. Panasonic Manufacturing Indonesia.

Penerapan dua budaya yang berbeda antara Jepang dan Indonesia dapat bersinergi dengan baik didalam PT. Panasonic Manufacturing Indonesia dan menjadi prinsip dasar dalam bekerja hingga saat ini.

## 概要

氏名 : ニケン。ノウ イアンヂニ。ペレンカフ  
学生番号 : 08110044  
学科 : 文学部日本語学校  
題名 : パナソニックマニュファクチャリング インドネシアの管理システムにバナナの木と流水の哲学の実装。

本件急では、日常会社の労働文化と活動におけるパナソニックマニュファクチャリングインドネシアに二つ異なる文化の役割を説明する。

会社の二人の創設者のバナナの木と流水の哲学のおかげで、パナソニックマニュファクチャリングインドネシアは開発で成功になり、なので50年間に津づくことができる。

パナソニックマニュファクチャリングインドネシア文化のアプリケーションがうまく相乗することができて、今までも、職場で基本の原理になっている。

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur saya panjatkan kepada Allah SWT, Yang Maha Pengasih dan Penyayang. Karena RahmatNya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Makna Falsafah Pohon Pisang dan Air mengalir Bagi Kemajuan PT. Panasonic Manufacturing Indonesia” dengan baik dan lancar.

Penulis menyadari bahwa terselesaikannya skripsi ini tidak lepas dari dukungan dan bantuan moril maupun moril dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Erni Puspitasari M. Pd, selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan saran dan masukan bagi penulis serta membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibu DR. Nani Dewi S M. Pd, selaku dosen pembaca yang sedia meluangkan waktunya untuk membaca skripsi serta memberikan saran dan masukan.
3. Bapak Herman Syahdjaya, M. A sebagai pembimbing akademik yang selalu memberikan motivasi dan dukungan selama masa perkuliahan sampai pembuatan skripsi ini.
4. Bapak Syamsul Bachri, M. Si selaku ketua sidang dan Dekan Fakultas Sastra Universitas Darma Persada.
5. Ketua Jurusan, Para Dosen dan seluruh Karyawan Universitas Darma Persada.
6. Bapak Daniel Suhardiman selaku *Associate Director* PT. Panasonic Manufacturing Indonesia yang telah memberikan saran, masukan serta kesempatan untuk melakukan penelitian di PT. Panasonic Manufacturing Indonesia.

7. Bapak Wasis Kartijoso selaku pembimbing selama melakukan observasi di PT. Panasonic Manufacturing Indonesia yang telah banyak membantu dalam proses pengumpulan data.
8. Kepada Bapak Robert A. Pelenkahu dan Ibu Woro Wardhani selaku Mama dan Papa yang sangat saya cintai, yang tidak pernah berhenti untuk selalu memberikan kasih sayang, motivasi, serta doanya, dan kakak saya Kenny denanda yang saya sayangi.
9. Sahabat-sahabat yang saya sayangi Merlyana widyastuti, Widya, aulia nafisa, Ria lestari, Nadya novalia, Anita eka putri yang telah memberikan doa dan dukungannya sehingga saya termotivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.
10. Teman-teman angkatan 2008 Universitas Darma Persada.
11. Bapak Drs. Thayeb Mohammad Gobel dan Konosuke Matsushita sebagai inspirasi saya dalam menulis skripsi.

Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan inspirasi dan manfaat bagi pembaca. Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari sempurna dan masih banyak kekurangan, sehingga penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk menyempurnakan skripsi ini.

Penulis,

Niken Noviandini P



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PERNYATAAN.....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR. ....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	3
1.3 Pembatasan Masalah.....	3
1.4 Perumusan Masalah .....	4
1.5 Tujuan Penelitian .....	4
1.6 Metode Penelitian .....	4
1.7 Landasan teori .....	5
1.8 Manfaat Penelitian .....	7
1.9 Sistematika Penulisan .....	8
<b>BAB II SEJARAH BERDIRINYA PT. PANASONIC MANUFACTURING INDONESIA DAN FALSAFAH POHON PISANG DAN AIR MENGALIR.....</b>	<b>11</b>
2.1 Konosuke Matsushita dan Falsafah Air Mengalir .....	11
2.2 Thayeb Mohammad Gobel dan Falsafah pohon Pisang .....	14
2.3 Berdirinya PT. Panasonic Manufacturing Indonesia .....	16

<b>BAB III IMPLEMENTASI FALSAFAH POHON PISANG DAN AIR MENGALIR DALAM SISTEM MANAJEMEN PT. PANASONIC MANUFACTURING INDONESIA.....</b>	<b>24</b>
3.1 Falsafah Pohon Pisang .....	24
3.2 Falsafah Air Mengalir .....	26
3.3 <i>Basic Business Philosophy</i> .....	27
3.3.1 <i>Make People Before Product</i> (Membentuk Manusia Sebelum Produk) .....	28
3.3.2 Cintai Pekerjaan Anda.....	29
3.3.3 Keuntungan Sebagai Hadiah .....	29
3.3.4 Dam Manajemen.....	31
3.3.5 Manajemen Suara .....	32
3.3.6 Konsentrasi Terhadap Kekuatan Pribadi.....	32
3.3.7 Manajemen Melalui Kebijakan Kolektif.....	33
3.3.8 Persiapan Untuk Berubah.....	34
3.4 Budaya Industri PT. Panasonic Manufacturing Indonesia.....	35
3.4.1 Kehadiran .....	35
3.4.2 Sarapan dan Makan Siang Bersama.....	36
3.4.3 Persiapan Kerja.....	38
3.4.4 Senam Pagi .....	38
3.4.5 Morning Assembly.....	38
3.4.6 Apel Besar .....	39
3.4.7 Menyanyikan Lagu Perusahaan.....	40
3.4.8 Budaya 3S (Senyum, Salam, Sapa).....	41
3.4.9 Tujuh Prinsip Perusahaan.....	41
3.4.10 5 Komitmen Keselamatan .....	44
3.4.11 5S (Seiri, Seiton, Seisou, Seiketsu, Shitsuke) .....	44
3.4.12 Horenso .....	46
3.4.13 Budaya Bersih.....	50
3.4.14 Bekerja Dengan Target .....	50
3.4.15 Menerapkan Aturan Dalam Aktivitas Karyawan Sehari-hari .....	51

3.4.16 Budaya Berjalan Di Tempat Khusus.....	52
3.4.17 Sistem Kendali Mutu .....	52
3.4.18 Sunao Mind .....	55
3.4.19 10 Pokok hal Penting Dalam Bekerja .....	55
<b>BAB IV KESIMPULAN .....</b>	<b>57</b>
Daftar Pustaka .....	59
Daftar Lampiran .....	60
Lampiran 1 Profil Perusahaan .....	60
Lampiran II CSR ( <i>Corporate Social Responsibility</i> ) .....	70

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Kerjasama antara Indonesia dan Jepang sudah terjalin lebih dari 50 tahun, dan telah berhasil memberikan kontribusi positif bagi kedua negara. Di Indonesia terdapat lebih dari 1000 perusahaan Jepang. Hubungan bilateral kedua negara dibuka pada 20 Januari 1958 dengan penandatanganan perjanjian perdamaian antara Jepang dan Republik Indonesia. Pemerintah Orde Baru memberlakukan undang-undang Penanaman Modal Asing (PMA) pada 1 Januari 1967 dan undang-undang Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN). Kedua undang-undang itu ditujukan untuk membuka perekonomian dan menggiatkan kembali dunia usaha swasta. Bagi Indonesia, Jepang merupakan negara mitra dagang terbesar dalam hal ekspor-impor Indonesia. Komoditi penting yang diimpor Jepang dari Indonesia antara lain seperti minyak, gas alam cair, batu bara, hasil tambang, hasil laut, tekstil dan produk tekstil. Sedangkan barang-barang yang diekspor ke Indonesia meliputi mesin-mesin suku cadang, produk plastik, baja, perlengkapan listrik, suku cadang elektronik, mesin alat transportasi dan suku cadang mobil. (Glassburner,1971)

Salah satu perusahaan Jepang yang ada di Indonesia adalah PT. Panasonic Manufacturing Indonesia. Ketika mendengar nama PT. Panasonic Manufacturing Indonesia yang terlintas dibenak kita adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang elektronika, yang menghasilkan barang-barang berkualitas. Sebelumnya PT. Panasonic Manufacturing Indonesia bernama PT. National Gobel yang didirikan pada 27 Juli 1970 oleh Drs. Thayeb Moh Gobel, seorang tokoh pelopor elektronika Indonesia dan Konosuke Matsushita yang juga seorang pelopor industri elektronika Jepang, dia adalah pendiri Matsushita Electric Industrial co.ltd. PT. Panasonic Manufacturing Indonesia merupakan satu-satunya perusahaan *joint venture* (usaha patungan) yang dimiliki Panasonic.

Gobel dan Matsushita memiliki filosofi yang berbeda. Filosofi inilah yang menjadi prinsip usaha, Gobel dikenal dengan **filosofi Pohon Pisang**, sementara Matsushita dikenal dengan **filosofi Air Mengalir**. Kedua filosofi ini bersatu dan membentuk suatu sinergi yang luar biasa dalam membangun Panasonic di Indonesia dan menjadi pondasi utama perusahaan yang diterapkan di dalam keseharian perusahaan.

Perusahaan adalah sebuah lembaga yang terdiri dari banyak karyawan yang merupakan individu yang berasal dari latar belakang yang berbeda, yaitu lingkungan, agama juga pendidikan. Dengan banyak perbedaan di dalamnya, pastinya bukanlah hal yang mudah untuk disatukan. Keahlian, kreativitas, kecerdasan maupun motivasi yang tinggi dari karyawan memang merupakan unsur penting yang harus dimiliki oleh karyawan agar perusahaan dapat mencapai sukses. Namun unsur-unsur tersebut menjadi belum maksimal manfaatnya bila setiap karyawan belum memiliki satu budaya yang sama, sebuah pola pikir yang membuat mereka memiliki persepsi yang sama tentang nilai dan kepercayaan yang dapat membantu mereka untuk memahami tentang bagaimana seharusnya berperilaku kerja pada perusahaan dimana mereka bekerja sekarang.

Kebersamaan dalam menganut budaya atau nilai-nilai yang sama menciptakan rasa kesatuan dan percaya dari masing-masing karyawan. Bila hal ini terjadi, maka akan tercipta lingkungan kerja yang baik dan sehat. Lingkungan seperti ini dapat membangun kreativitas dan komitmen yang tinggi dari para karyawan sehingga pada akhirnya mereka mampu mengakomodasikan perubahan dalam perusahaan ke arah yang positif.

Di dalam lingkungan PT. Panasonic Manufacturing Indonesia tercipta budaya yang berbeda dengan kebiasaan yang dimiliki perusahaan lain, seperti diantaranya budaya 3S (senyum, salam dan sapa), sarapan pagi, senam dan dilanjutkan dengan apel bersama sebelum mulai bekerja, mengucapkan 7 prinsip perusahaan, dan menyanyikan lagu perusahaan secara bersama-sama di dalam apel pagi dan apel sore. Hal ini sangat menarik perhatian penulis untuk

mengetahui dan menelitinya lebih lanjut. Kegiatan seperti ini sudah dilakukan sejak perusahaan ini berdiri pada tahun 1970 hingga saat ini, dan terus diturunkan dari generasi ke generasi. Di balik kebiasaan itu ada banyak makna yang terkandung di dalamnya yang juga berperan penting dalam membentuk etos kerja para karyawan dan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Menurut Gregory, sejarah membuktikan negara yang dewasa ini menjadi negara maju, dan terus berpacu dengan teknologi/informasi tinggi pada dasarnya dimulai dengan suatu etos kerja yang sangat kuat untuk berhasil. Maka tidak dapat diabaikan etos kerja merupakan bagian yang patut menjadi perhatian dalam keberhasilan suatu perusahaan, perusahaan besar dan terkenal telah membuktikan bahwa etos kerja yang militan menjadi salah satu dampak keberhasilan perusahaannya. Etos kerja seseorang erat kaitannya dengan kepribadian, perilaku, dan karakternya. Setiap orang memiliki *internal being* yang merumuskan siapa dia. Selanjutnya *internal being* menetapkan respon, atau reaksi terhadap tuntutan *external*. Respon *internal being* terhadap tuntutan *external* dunia kerja menetapkan etos kerja seseorang. (Siregar,2000)

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis mengidentifikasi masalah bagaimana perusahaan *joint venture* ini dapat bertahan hingga saat ini, meskipun masing-masing pendirinya berasal dari negara yang mempunyai latar belakang budaya yang berbeda, tetapi masing-masing memiliki filosofi yang hingga sekarang filosofi itu menjadi pondasi utama di dalam PT. Panasonic manufacturing Indonesia. Serta bagaimana pengaruh budaya perusahaan terhadap etos kerja karyawan.

## **1.3 Pembatasan Masalah**

Penulis membatasi permasalahan, penulis hanya membahas mengenai budaya perusahaan dan filosofi-filosofi yang dimiliki pendiri PT. Panasonic Manufacturing Indonesia hingga menjadi suatu pondasi utama yang diterapkan

sejak perusahaan didirikan pada tahun 1970 sampai dengan saat ini dan penelitian tidak membahas mengenai bisnis perusahaan.

#### **1.4 Perumusan Masalah**

Bedasarkan latar belakang masalah maka perumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana sejarah berdirinya PT. Panasonic Manufacturing Indonesia ?
2. Apa makna yang terkandung dalam falsafah Pohon Pisang dari Thayeb Mohammad Gobel dan falsafah Air Mengalir dari Konosuke Matsushita ?
3. Bagaimanakah implementasi falsafah Pohon Pisang dan Air Mengalir sistem manajemen di dalam PT. Panasonic Manufacturing Indonesia ?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui sejarah berdirinya PT. Panasoinic Manufacturing Indonesia.
2. Untuk mengetahui makna yang terkandung dalam falsafah Pohon Pisang dari Thayeb Mohammad Gobel dan falsafah Air Mengalir dari Konosuke Matsushita.
3. Untuk mengetahui bagaimana implementasi falsafah Pohon Pisang dan Air Mengalir sistem manajemen di dalam PT. Panasonic Manufacturing Indonesia.

#### **1.6 Metode Penelitian**

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian literatur, wawancara dan observasi. Metode literatur dilakukan dengan cara mengumpulkan data yang terdapat pada buku atau literatur dari perpustakaan yang ada kaitannya dengan objek yang diteliti. Metode wawancara adalah metode pengumpulan data dengan jalan tanya jawab lisan secara sepihak yang dikerjakan secara sistematis dan berlandaskan pada tujuan penelitian. Metode observasi yaitu metode mencari data dengan melakukan pengamatan secara langsung di lapangan yang meliputi kejadian-kejadian, perilaku, obyek-obyek yang dilihat dan hal-hal lain yang diperlukan dalam mendukung penelitian yang sedang

dilakukan. Materi dan pengetahuan dari hasil pengamatan, penulis kumpulkan kemudian penulis olah dan penulis gunakan sebagai salah satu acuan dalam penulisan skripsi ini. Penulis melakukan observasi selama 2 bulan di PT. Panasonic Manufacturing Indonesia. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran secara lengkap dan keakuratan data yang di peroleh.

## **1.7 Landasan Teori**

Untuk menunjang penulisan skripsi ini, penulis menggunakan beberapa teori yang dapat digunakan sebagai acuan penelitian.

### **1.7.1 Budaya**

Budaya atau kebudayaan berasal dari bahasa Sanskerta yaitu *buddhayah*, yang merupakan bentuk jamak dari *buddhi* (budi atau akal) diartikan sebagai hal-hal yang berkaitan dengan budi dan akal manusia. Budaya adalah suatu cara hidup yang berkembang dan dimiliki bersama oleh sebuah kelompok orang dan diwariskan dari generasi ke generasi. Masyarakat secara sederhana merupakan kumpulan individu yang hidup secara bersama dan menempati sebuah wilayah, yang mengatur kehidupannya dengan mengacu pada kebudayaan yang merupakan keyakinan dan menjadi pedoman bagi kehidupan mereka. Kebudayaan dapat menjadi satu acuan untuk menata kehidupan suatu masyarakat dalam berbagai pemenuh kebutuhan yang penting. Acuan tersebut berwujud pranata-pranata dan nilai-nilai yang terkandung didalamnya. Di pihak lain kebudayaan dapat diartikan sebagai buah pikiran dan hasil karya manusia yang tidak berakar pada nalurinya, dan yang karena itu hanya bisa di cetuskan oleh manusia sesudah proses belajar. (Koentjaraningrat,1997)

Budaya yang dimaksud dalam penelitian ini adalah budaya Jepang dan budaya Indonesia yang bersinergi, serta budaya perusahaan yang diterapkan oleh PT. Panasonic Manufacturing Indonesia sejak awal berdiri tahun 1970 hingga saat ini.



## 1.7.2 Korporasi

Perusahaan adalah struktur dan organisasi bisnis berorientasi pada keuntungan menggunakan prinsip ekonomi kapitalisme. Di Jepang, perusahaan merupakan sebuah komunitas sebagai bagian yang membentuk masyarakat Jepang yang homogen secara rasial dan budaya. (Lawanda,2009)

“Menurut Utrech dan M. Soleh Djindang, korporasi adalah suatu gabungan orang dalam pergaulan hukum bertindak bersama-sama sebagai suatu subyek hukum tersendiri sebagai suatu personifikasi. Korporasi adalah badan hukum yang beranggota, tetapi mempunyai hak dan kewajiban tersendiri yang terpisah dari hak dan kewajiban anggota masing-masing.” (Yunara, 2005, p. 10)

*Corporate culture* atau yang disebut juga dengan budaya perusahaan merupakan keyakinan, nilai-nilai, dan etika-etika yang dianut dalam sebuah perusahaan. Keyakinan-keyakinan tersebut dianggap sebagai prinsip tertinggi dari sebuah perusahaan yang mengarahkan seluruh sumber daya perusahaan tersebut sehingga setiap orang yang berada didalam dan terkait dengan perusahaan tersebut mengetahui apa yang diinginkan perusahaan. Kebudayaan korporasi juga menjadi prinsip dasar dan acuan dalam membuat evaluasi.

Hal penting dalam membangun sebuah perusahaan adalah pendiri menjadi cerminan bagi perusahaan. Baik dia sebagai pribadi dan pernyataan-pernyataan yang dikeluarkannya dapat mempengaruhi setiap orang yang berada di dalam maupun di luar perusahaan. Untuk mengarahkan setiap orang pada keyakinan yang diciptakan oleh pendiri dalam upaya meraih tujuan perusahaan digunakan simbol yang dapat diterima di dalam kehidupan nyata berdasarkan struktur dan *corporate culture* perusahaan. (Lawanda, 2009)

Menurut Jowitt's Dictionary of English Law yaitu:

*“Corporation is a succession or collection of persons having in the estimation of law existence and right and duties distic from those of the individual persons who from it to from time to time. A corporation is also known as a body politic. It has fictious personality distinct from that of its member.”*

“Korporasi adalah suatu rangkaian atau kumpulan orang-orang yang memiliki estimasi eksistensi dan hak-hak serta kewajiban hukum yang berbeda dari individu dari waktu ke waktu. Korporasi juga dikenal sebagai suatu badan politik. Korporasi memiliki karakter fiktif yang berbeda dari para anggotanya”.

### 1.7.3 Kaizen

“Menurut teori *Kaizen*, *Kaizen* berarti penyempurnaan. Di samping itu *kaizen* berarti penyempurnaan berkesinambungan yang melibatkan setiap orang baik manajer maupun karyawan. Filsafat *kaizen* menganggap bahwa cara hidup kita, baik cara kerja, kehidupan sosial, maupun kehidupan rumah tangga perlu disempurnakan setiap saat.” (Imai, 1996, p. 4)

Penyempurnaan mencapai tingkat yang lebih tinggi setiap kali masalah berhasil dipecahkan. Tetapi penyempurnaan perlu dibakukan supaya dapat dinaikan ke tingkat yang baru. (Imai, 1996)

“Organisasi yang tumbuh dan berkembang karena anggota organisasi dipenuhi dengan gairah dan motivasi untuk bekerja. Korporasi tumbuh subur jika karyawan didorong dan mengabdikan tentang pekerjaan mereka. Mengapa mereka menjadi begitu sangat termotivasi untuk bekerja keras? Jawabannya adalah bahwa manajer atau pemimpin perusahaan yang mampu memicu dan mendorong antusiasme para karyawan untuk pekerjaan. Manajer memberikan dorongan, menanamkan mereka perasaan senang, inspirasi, kebanggaan, dan agar mereka tahu bahwa mereka dihargai dan berharga.” (Eguchi, 2006, p. XI)

### 1.7.3 Falsafah

Falsafah adalah keyakinan terhadap nilai-nilai yang menjadi pedoman untuk mencapai suatu tujuan dan dipakai sebagai pandangan hidup, falsafah menjadi ciri utama pada suatu komunitas baik berskala kecil maupun berskala besar.

Falsafah adalah kata serapan bahasa Arab dari istilah bahasa Yunani “*philosophia*”. Istilah ini kemudian diindonesiakan menjadi filsafat. Filsafat secara bahasa berarti pecinta hikmah atau kebijaksanaan. Menurut Plato falsafah adalah kajian terhadap sesuatu yang benar, baik dan cantik. Falsafah merupakan studi tentang arti dan berlakunya kepercayaan atau pengetahuan manusia pada sisi yang paling dasar dan universal. (Sunawari, 2006)

#### 1.7.4 Sistem Manajemen

Sistem adalah kumpulan-kumpulan dari komponen-komponen yang memiliki unsur keterkaitan antara satu dengan yang lainnya. (Indrajit,2001)

Sistem adalah kumpulan dari elemen-elemen yang berinteraksi untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sistem ini menggambarkan suatu kejadian-kejadian dan kesatuan yang nyata adalah suatu objek nyata, seperti tempat, benda, dan orang-orang yang betul-betul ada dan terjadi. (Jogianto,2005)

Suatu sistem adalah perangkat elemen yang membentuk kumpulan atau bagan-bagan pengolahan yang mencari suatu tujuan bagian atau tujuan bersama dengan mengoperasikan data atau barang pada waktu rujukan tertentu untuk menghasilkan informasi dan energi atau barang. (R.G,1991)

Sistem adalah himpunan dari bagian-bagian yang saling berhubungan yang secara bersama mencapai tujuan-tujuan yang sama. (Sidharta,1984)

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. (Hasibuan,1990)

Manajemen adalah kemampuan dan keterampilan untuk memperoleh sesuatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain. (Siagian,1978)

Manajemen adalah kerangka pengetahuan tentang kepemimpinan. Kepemimpinan adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian, pengendalian material, mesin-mesin dan uang untuk mencapai tujuan secara optimal. (Light,1974)

Manajemen adalah proses yang berbeda terdiri dari *planning*, *organizing*, *actuating*, dan *controlling* yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang ditentukan dengan menggunakan manusia dan sumberdaya lainnya. (Terry,1977)

Jadi sistem manajemen adalah sistem perencanaan bagian dari pengendalian suatu bisnis yang meliputi pemanfaatan manusia, dokumen, teknologi untuk memecahkan masalah bisnis seperti biaya produk, layanan atau strategi bisnis.

## **1.8 Manfaat Penelitian**

Penulis berharap karya ilmiah ini dapat bermanfaat bagi siapapun. Diantara nya manfaat bagi penulis, penulis dapat mengetahui secara langsung bagaimana budaya perusahaan dan aturan-aturan yang berlaku di dalam PT. Panasonic Manufacturing Indonesia.

Manfaat bagi pembaca, penelitian ini dapat menambah informasi dan wawasan pembaca mengenai sejarah berdirinya PT. Panasonic Manufacturing Indonesia yang didirikan oleh tokoh pelopor industri elektronika di Indonesia dan pelopor industri elektronika di Jepang dengan filosofi-filosofi yang dimiliki oleh masing-masing pendiri, serta bagaimana pengaruh dan pentingnya budaya perusahaan yang berkaitan dengan pembentukan etos kerja para karyawan. Serta memperoleh wawasan tentang dunia kerja dan sebagai proses adaptasi terhadap lingkungan kerja, khususnya di PT. Panasonic Manufacturing Indonesia.

## **1.9 Sistematika Penulisan**

Untuk mempermudah pembahasan, penulis menguraikan pokok-pokok permasalahan yang dikemukakan pada setiap bab sebagai berikut :

### **BAB I :**

Bab I merupakan pendahuluan, latar belakang, identifikasi masalah, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, metode penelitian, landasan teori, manfaat penelitian dan sistematika penyajian.

**BAB II :**

Bab II merupakan pemaparan tentang riwayat hidup Thayeb Mohammad Gobel dan Konosuke Matsushita, dan sejarah berdirinya PT. Panasonic Manufacturing Indonesia.

**BAB III :**

Bab III Implementasi Falsafah Pohon Pisang Dan Air Mengalir Dalam Sistem Manajemen PT. Panasonic Manufacturing Indonesia.

**BAB IV :**

Kesimpulan.