



# PENGARUH PENERAPAN MUTU LABORATORIUM ISO 17025 DAN BUDAYA KUALITAS PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Dadang Kurnia<sup>\*</sup>, Jang Yadi<sup>\*\*</sup>

<sup>\*)</sup> Dosen Fakultas Teknik Program Studi Teknik Industri Universitas Pamulang

<sup>\*\*)</sup> Mahasiswa Program Studi Teknik Industri Universitas Pamulang

## ABSTRAK

**PENGARUH PENERAPAN MUTU LABORATORIUM ISO 17025 MELALUI BUDAYA KUALITAS PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN.** Penelitian Tugas Akhir yang berjudul Pengaruh Penerapan Mutu Laboratorium ISO 17025 Melalui Budaya Kualitas Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan ini bertujuan untuk mengetahui apakah penerapan ISO 17025 dan budaya kualitas perusahaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Qualis Indonesia? dan apakah Penerapan ISO 17025 dan Budaya Kualitas Perusahaan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Qualis Indonesia?. Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa Pemahaman ISO 17025 dan Budaya Kualitas Perusahaan secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Qualis Indonesia. Hasil ini dapat dilihat dari F hitung sebesar 0.410 dengan tingkat signifikan 0.667 yang lebih besar dari  $\alpha$  ( $0.667 > 0.05$ ). Pengaruh variabel ISO 17025 dan Budaya Kualitas Perusahaan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 2.5% sedangkan sisanya sebesar 97.5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Pemahaman ISO 17025 dan Budaya Kualitas Perusahaan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Qualis Indonesia. Hasil ini dapat dilihat dari t hitung variabel ISO 17025 sebesar 0.685 dengan tingkat signifikan 0.498 yang lebih besar dari  $\alpha$  ( $0.498 > 0.05$ ) dan t hitung variabel Budaya Kualitas Perusahaan sebesar -0.566 dengan tingkat signifikan 0.575 yang lebih besar dari  $\alpha$  ( $0.575 > 0.05$ )

*Kata kunci: Manajemen Mutu Laboratorium, ISO 17025, Regresi Linier Berganda*

## ABSTRACT

*This research entitled the influence of the implementation of the quality of the laboratory ISO 17025 through the culture of the quality of the Company to the employees performance is intended to see whether the implementation of ISO 17025 and cultural quality of the company affect the significant impact on the performance of the employees in PT Qualis Indonesia? And whether the implementation of ISO 17025 and cultural quality of the Company partially significant influence on the performance of the employees on PT Qualis Indonesia?. This research resulted in the conclusion that the ISO 17025 and cultural understanding of the quality of the company together and did not affect the significant impact on the performance of the employees on PT Qualis Indonesia. The results of this can be seen from F count of 0.410 with significant level 0.667 greater than  $\alpha$  ( $0.667 > 0.05$ ). The influence of the variables ISO 17025 and cultural quality of the Company to the performance of the employees of 2.5 percent while the rest of 97.5 percent influenced by other variables outside of this research. ISO 17025 and cultural understanding of the quality of the Company partially not significant effect on the performance of the employees on PT Qualis Indonesia. The results of this can be seen from t count variables ISO 17025 of 0.685 with significant level 0.498 greater than  $\alpha$  ( $0.498 > 0.05$ ) and t count variables Quality Culture of companies with significant level 0.575 -0.566 greater than  $\alpha$  ( $0.575 > 0.05$ )*

*Key Words: laboratory quality management, ISO 17025, Double Linier Regression*



## **I. PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG**

PT. Qualis Indonesia sebagai perusahaan jasa laboratorium softline, dan makanan telah menerapkan Sistem ISO 17025 sebagai komitmen perusahaan untuk menjaga kualitas produknya. Sistem manajemen mutu PT. Qualis Indonesia diterapkan dari proses awal, mulai proses penanganan sample, personel terkait, pemilihan supplier bahan dan alat, proses pengujian, hasil pengujian, pengolahan limbah dan bahkan ketika hasil pengujian sampai ditangan pelanggan. Perusahaan sesuai dengan misinya memberikan hasil test yang dapat dipercaya untuk keamanan dan kenyamanan konsumen dan masyarakat secara keseluruhan.

Setelah adanya penerapan Sistem ISO 17025 di PT. Qualis Indonesia, belum pernah dilakukan penelitian mengenai dampak penerapannya terhadap kinerja karyawan dan kualitas perusahaan. Hal ini menyebabkan tidak dapat diketahui pengaruhnya secara nyata terhadap kinerja karyawan dan kualitas perusahaan. Penilaian kinerja karyawan akibat penerapan Sistem Manajemen Mutu ISO 17025 diperlukan untuk mengetahui seberapa besar tingkat pencapaian antara rencana kerja yang ditetapkan dengan hasil kerja serta seberapa besar tingkat pencapaian jumlah pengujian yang di dapat.

### **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah penerapan ISO 17025 dan budaya kualitas perusahaan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan?.
2. Apakah penerapan ISO 17025 dan budaya kualitas perusahaan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan?.

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh penerapan ISO 17025 dan budaya kualitas perusahaan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Qualis Indonesia
2. Untuk mengetahui pengaruh penerapan ISO 17025 dan budaya kualitas perusahaan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Qualis Indonesia

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. ISO 17025**

Laboratorium merupakan tempat atau ruangan yang dilakukan untuk penelitian dan pengujian terhadap suatu bahan uji atau benda (Procter, 1981). Laboratorium merupakan



suatu instansi/lembaga yang melakukan kalibrasi dan atau pengujian. Pengujian yaitu aktivitas teknis yang terdiri atas penetapan, penentuan satu atau lebih sifat atau karakteristik dari suatu produk, bahan, peralatan, organisme, fenomena fisik, proses atau jasa, sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan (ISO/IEC Guide 2,1986). Kalibrasi adalah kegiatan untuk menentukan kebenaran konvensional nilai penunjukkan alat ukur dan bahan ukur dengan cara membandingkan terhadap standar ukurannya yang mampu merujuk ke standar nasional atau satuan dan/ atau internasional. Laboratorium yang baik yaitu terdapat sistem manajemen laboratorium yang jelas. Untuk menjadikan laboratorium yang baik maka diperlukan standar. Interpretasi Persyaratan ISO/IEC 17025:2005 adalah ruang lingkup, acuan normatif, istilah dan definisi, persyaratan manajemen, persyaratan teknis.

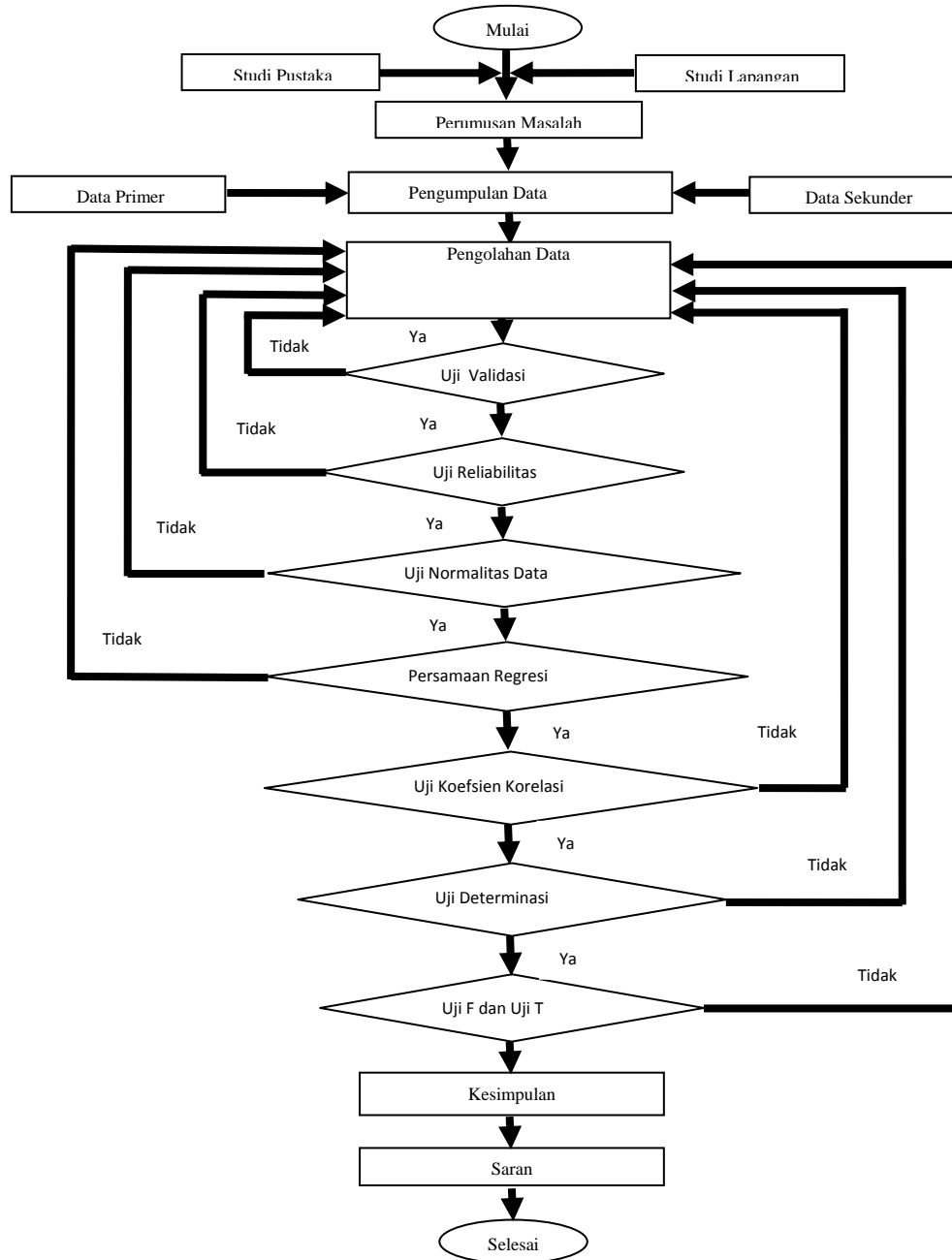
### **B. Budaya Kualitas Perusahaan**

*Quality Culture* merupakan pola nilai-nilai, keyakinan, dan harapan yang tertanam dan berkembang di kalangan anggota organisasi mengenai pekerjaannya untuk menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas. Untuk memahami pengertian tentang budaya kualitas hendaknya dipahami terlebih dahulu akar dari budaya kualitas yaitu budaya organisasi, karena budaya kualitas merupakan *subset* dari budaya organisasi (Kujala and Ullrank, 2004:48). Beberapa definisi budaya organisasi diantaranya menurut Moeliono (2003:17 dan 18), menyatakan bahwa budaya korporat atau budaya manajemen atau juga dikenal dengan istilah budaya kerja merupakan nilai-nilai dominan yang disebar luaskan didalam organisasi dan dijadikan acuan sebagai filosofi kerja karyawan. Dessler (2000) mendefinisikan Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggotanya.

### **C. Kinerja Karyawan**

Penilaian kinerja bertujuan untuk menilai seberapa baik karyawan telah melaksanakan pekerjaannya dan apa yang harus mereka lakukan untuk menjadi lebih baik di masa mendatang. Ini dilaksanakan dengan merujuk pada isi pekerjaan yang mereka lakukan dan apa yang mereka harapkan untuk mencapai setiap aspek dari pekerjaan mereka. Isi dari suatu pekerjaan merupakan dasar tetap untuk perumusan sasaran yang akan dicapai dari suatu tugas utama yang dapat dirumuskan sebagai target kuantitas, standar kinerja suatu tugas atau proyek tertentu untuk diselesaikan (Rivai dan Basri, 2005: 77).

### III. METODOLOGI PENELITIAN



**Gambar 1** : Tahapan Metodologi Penelitian  
(Sumber: Pengolahan Sendiri Dengan Berbagai Sumber)

#### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### A. Hasil Persentase Data Terhadap Responden

Persentase Jenis Kelamin Responden secara umum dapat memberikan perbedaan pada perilaku seseorang. Dalam suatu bidang kerja jenis kelamin seringkali dapat menjadi pembeda aktivitas yang dilakukan oleh individu.

**Tabel 1** Persentase Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	20	57,14%
Perempuan	15	42,86%
Total	35	100,00%

*Sumber: Data primer yang diolah, 2015*

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah Laki-Laki yaitu sebanyak 20 orang (57,14%) dibanding perempuan yang hanya 15 orang (42,86%). Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki sebagai proporsi yang lebih besar dibanding karyawan perempuan.

##### B. Analisa Data Hasil Penelitian

###### 1. Uji Validasi

Pada hasil validasi dari variabel ISO 17025 (Variabel X1), Budaya Kualitas Perusahaan (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) **Item-Total Statistics** pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* menunjukkan setiap nilai pada kolom ini dibandingkan dengan nilai r pada tabel r dengan derajat bebas n-2 dimana n adalah jumlah responden sehingga nilai yang digunakan dalam kasus ini adalah tabel r diperoleh nilai 0.333. Nilai yang dibandingkan adalah nilai *Corrected Item-Total Correlation*. Pertanyaan valid adalah yang mempunyai *Corrected Item-Total Correlation* di atas nilai r tabel dan pada hasil penelitian dari ketiga variabel dinyatakan valid karena r hitung dengan menggunakan SPSS 16 menunjukkan lebih besar dari r tabel.

###### 2. Uji Realibilitas

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai

koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,333 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

**Tabel 2** Rangkuman Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Faktor Pemahaman ISO 17025 (X1)	0.834	Reliable
Faktor Budaya Kualitas Perusahaan (X2)	0.952	Reliable
Faktor Kinerja Karyawan (Y)	0.966	Reliable

**Sumber:** Data primer yang diolah, 2015

### 3. Uji Normalitas Data

Hasil Uji Normalitas Data akan dilihat pada *Test of Normality Shapiro-Wilk* karena jumlah  $df$  kurang dari 50. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal. Total skor dari setiap item pertanyaan yang mana kisaran total skor 100 sampai dengan skor 125 dikatakan responden merespon sangat setuju sehingga didapatkan nilai normalitas data seperti tabel dibawah:

**Tabel 3** Hasil Uji Normalitas Data Variabel ISO 17025 (X1)

#### Tests of Normality

respon	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
skor sangat-setuju	.237	25	.001	.885	25	.009

a. Lilliefors Significance Correction

**Sumber:** Data primer yang diolah, 2015

Hasil dari penelitian menyatakan nilai normalitas Shapiro-Wilk 0.885 dengan signifikan  $0.009 > 0.005$  sehingga dapat dinyatakan data berdistribusi normal.

**Tabel 4** Hasil Uji Normalitas Data Variabel Budaya Kualitas (X2)

**Tests of Normality**

respon	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
skor sangat-setuju	.202	25	.010	.896	25	.015

a. Lilliefors Significance Correction

*Sumber: Data primer yang diolah, 2015*

Hasil dari penelitian menyatakan nilai normalitas Shapiro-Wilk 0.896 dengan signifikan  $0.015 > 0.005$  sehingga dapat dinyatakan data berdistribusi normal.

**Tabel 5** Hasil Uji Normalitas Data Variabel Kinerja Karyawan (Y)

**Tests of Normality**

respon	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
skor sangat-setuju	.217	25	.004	.914	25	.038

a. Lilliefors Significance Correction

*Sumber: Data primer yang diolah, 2015*

Hasil dari penelitian menyatakan nilai normalitas Shapiro-Wilk 0.914 dengan signifikan  $0.038 > 0.005$  sehingga dapat dinyatakan data berdistribusi normal.

#### 4. Uji Regresi Linier

Hasil pengujian regresi linier berganda menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel dibawah:

**Tabel 6** Hasil Uji Analisis Regresi Linier

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	112.133	32.890		3.409	.002

iso_17025	.149	.217	.120	.685	.498
budaya_kualitas	-.099	.175	-.099	-.566	.575

a. Dependent Variable: kinerja\_karyawan

Cara membuat persamaan rumus regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = (112.133) + 0.149X_1 - 0.099X_2$$

Adapun membaca persamaan dari regresi diatas adalah: Konstan = 112.133, nilai konstanta positif menunjukkan pengaruh positif variabel independen (ISO 17025 dan Budaya Kualitas). Bila variabel independen naik atau berpengaruh dalam satu satuan, maka variabel Kinerja Karyawan akan naik atau berpengaruh.

Sedangkan ISO 17025 ( $X_1$ ) = 0.149, merupakan nilai koefisien regresi variabel ISO 17025 ( $X_1$ ) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) artinya jika Pemahaman ISO 17025 ( $X_1$ ) mengalami kenaikan satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,149 atau 14.9% koefisien bernilai positif artinya antara ISO 17025 ( $X_1$ ) dan Kinerja Karyawan (Y) hubungan positif. Kenaikan Pemahaman ISO 17025 ( $X_1$ ) akan mengakibatkan pengaruh pada Kinerja Karyawan (Y).

Budaya Kualitas ( $X_2$ ) = - 0.099, merupakan nilai koefisien regresi  $\square$ negative Budaya Kualitas ( $X_2$ ) terhadap  $\square$ negative Kinerja Karyawan (Y) artinya jika Budaya Kualitas ( $X_2$ ) mengalami kenaikan satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar - 0.099 atau 9.9 % koefisien bernilai  $\square$ negative artinya antara Budaya Kualitas ( $X_2$ ) dan Kinerja Karyawan (Y) hubungan  $\square$ negative. Kenaikan Budaya Kualitas Perusahaan ( $X_2$ ) akan mengakibatkan Penurunan Budaya Kualitas Perusahaan (Y).

## 5. Uji Korelasi

Hasil pengujian korelasi dengan menggunakan perhitungan SPSS adalah seperti tabel dibawah:

**Tabel 7 Hasil Uji Korelasi**

Correlations



		ISO_17025	BUDAYA_KUALITAS	KINERJA_KARYAWAN
ISO_17025	Pearson Correlation	1	-.036	.123
	Sig. (2-tailed)		.835	.481
	N	35	35	35
BUDAYA_KUALITAS	Pearson Correlation	-.036	1	-.103
	Sig. (2-tailed)	.835		.555
	N	35	35	35
KINERJA_KARYAWAN	Pearson Correlation	.123	-.103	1
	Sig. (2-tailed)	.481	.555	
	N	35	35	35

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Pada hasil penelitian terlihat korelasi antara ISO 17025 dan kinerja karyawan menghasilkan 0.123. Angka tersebut menunjukkan lemahnya korelasi antara ISO 17025 dengan Kinerja Karyawan karena nilai  $r$  di bawah  $r$  tabel

Untuk korelasi antara Budaya Kualitas dengan Kinerja Karyawan yang menghasilkan -0.103. Angka tersebut berarti kedua variable mempunyai korelasi yang sangat lemah karena dibawah  $r$  tabel yaitu 0.333, sedangkan untuk korelasi ISO 17025 dengan Budaya Kualitas menghasilkan angka -0.036. Angka tersebut berarti kedua variable mempunyai korelasi yang lemah karena dibawah 0.333. Tanda negative (-) menunjukkan hubungan yang berlawanan.

Berdasarkan nilai probabilitas : jika probabilitas  $> 0.05$  maka tidak terdapat korelasi, dan sebaliknya jika probabilitas  $< 0.05$  maka terdapat korelasi.

ISO 17025 dengan Kinerja Karyawan diperoleh nilai probabilitas = 0.481  $> 0.05$ , maka tidak terdapat korelasi yang signifikan. Nilai probabilitas Budaya Kualitas dengan Kinerja Karyawan = 0.555  $> 0.05$ , maka tidak terdapat korelasi yang signifikan. Nilai probabilitas Budaya Kualitas dengan ISO 17025 = 0.835  $> 0.05$ , maka tidak terdapat korelasi yang signifikan.

## 6. Uji Determinasi

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Bila  $R = 0$  berarti diantara variabel bebas (*independent variable*) dengan variabel terikat (*dependent variabel*) tidak ada hubungannya, sedangkan bila  $R = 1$  berarti antara variabel bebas (*independent variable*) dengan variabel terikat (*dependentvariable*) mempunyai hubungan kuat.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi adalah 2.5% artinya angka diatas menunjukkan pengaruh yang sangat lemah antara ISO 17025 dan budaya



kualitas perusahaan terhadap kinerja karyawan , karena besarnya pengaruh pemahaman ISO 17025 dan budaya kualitas perusahaan adalah 2.5% sedangkan sisanya 97.5% disebabkan oleh faktor lain. Dengan demikian maka hipotesis yang penulis kemukakan, yaitu pengaruh pemahaman ISO 17025 melalui budaya kualitas perusahaan tidak cukup berpengaruh atau berpengaruh lemah terhadap kinerja karyawan.

## 7. Uji Signifikan

### a. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi. Penggunaan tingkat signifikansinya beragam, tergantung keinginan peneliti, yaitu 0,01 (1%) ; 0,05 (5%) dan 0,10 (10%). Hasil uji F dilihat dalam tabel ANOVA dalam kolom sig. Sebagai contoh, kita menggunakan taraf signifikansi 5% (0,05), jika nilai probabilitas  $< 0,05$ , maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Namun, jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dari hasil penelitian didapatkan nilai F 0.410 dengan tingkat signifikan 0.667 menyatakan bahwa jika nilai signifikansi  $0.667 > 0,05$  maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara Pemahaman ISO 17025 dan Budaya Kualitas Perusahaan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

### b. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada kolom sig (*significance*). Jika probabilitas nilai t atau signifikansi  $< 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Namun, jika probabilitas nilai t atau signifikansi  $> 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dari hasil penelitian variabel ISO 17025 terhadap variabel Kinerja Karyawan didapatkan nilai t 0.685 dengan tingkat signifikan 0.498 menyatakan bahwa jika nilai signifikansi  $0.498 > 0,05$  maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Pemahaman ISO 17025 terhadap variabel Kinerja Karyawan. Dan variabel Budaya Kualitas terhadap variabel Kinerja Karyawan didapatkan nilai t -0.566 dengan tingkat signifikan 0.575 menyatakan bahwa jika nilai signifikansi  $0.575 > 0,05$  maka tidak



terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Pemahaman Budaya Kualitas terhadap variabel Kinerja Karyawan

## KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Penerapan ISO 17025 dan Budaya Kualitas Perusahaan secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Qualis Indonesia. Hasil ini dapat dilihat dari F hitung sebesar 0.410 dengan tingkat signifikan 0.667 yang lebih besar dari  $\alpha$  ( $0.667 > 0.05$ ). Pengaruh variabel ISO 17025 dan Budaya Kualitas Perusahaan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 2.5% dan sisanya sebesar 97.5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.
2. Penerapan ISO 17025 dan Budaya Kualitas Perusahaan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Qualis Indonesia. Hasil ini dapat dilihat dari t hitung variabel ISO 17025 sebesar 0.685 dengan tingkat signifikan 0.498 yang lebih besar dari  $\alpha$  ( $0.498 > 0.05$ ) dan t hitung variabel Budaya Kualitas Perusahaan sebesar -0.566 dengan tingkat signifikan 0.575 yang lebih besar dari  $\alpha$  ( $0.575 > 0.05$ )

### B. Saran

Dari hasil pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka diajukan beberapa saran:

1. PT. Qualis Indonesia perlu meningkatkan pemahaman ISO 17025 terhadap karyawan dengan cara pelatihan setiap tahunnya atau dua kali dalam setahun berguna untuk mengkaji ulang pemahaman karyawan terhadap ISO 17025 yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang berkualitas dalam penyajian data hasil analisa di laboratorium.
2. Untuk mencapai budaya kualitas perusahaan di PT. Qualis Indonesia maka peralatan yang digunakan pun harus yang berkualitas dan *modern* sehingga untuk pencapaian terhadap penerapan ISO 17025 dapat tercapai sesuai dengan Visi dan Misi PT. Qualis Indonesia.

## DAFTAR PUSTAKA

Djauhari, S. S. 2001. Manfaat Laboratorium Terakreditasi di BPSBTPH Jawa Timur. Direktorat Bina Pengolahan dan Pemasaran Hasil Pertanian, Jakarta.



Hadi, A. 2000. Sistem Manajemen Mutu Laboratorium. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Hadi, Anwar. 2007. Pemahaman dan Penerapan ISO/IEC 17025:2005. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta

Sunarya, Dr. 2001. Pemahaman SNI 19-17025-2000. Makalah Pada Lokakarya Program Promosi Laboratorium Penguji dan Kalibrasi Terakreditasi. RIST, Bandung.

Sunyoto, Ir. 2001. Sistem Akreditasi Laboratorium Penguji. Direktorat Bina Pengolahan dan Pemasaran Hasil Pertanian, Jakarta.

Winarno, F.G., Prof. DR. 2001. Prospek Bisnis Laboratorium di Era Mutu Global. Direktorat Bina Pengolahan dan Pemasaran Hasil Pertanian, Jakarta.

[http://repository.petra.ac.id/16144/1/Publikasi1\\_94033\\_1006.pdf](http://repository.petra.ac.id/16144/1/Publikasi1_94033_1006.pdf)

<http://thesis.binus.ac.id/Doc/Bab3/2011-2-00397-mc%203.pdf>