

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN TOTAL QUALITY MANAGEMENT SEBAGAI UPAYA PENINGKATAN KINERJA PERUSAHAAN

Deasy Rinayanti Pelealu

Universitas Widya Dharma Pontianak, Pontianak, Indonesia

e-mail: dcdeasy.26@gmail.com

Abstrak

Pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting bagi organisasi atau Perusahaan. Aspek bisnis dan manajemen di Indonesia menerima dampak dari perkembangan globalisasi. Pengembangan dan peningkatan kinerja karyawan merupakan prioritas dan tantangan yang harus dihadapi dalam menyambut era globalisasi saat ini. Pendekatan *Total Quality Management* (TQM) dapat mengidentifikasi apa saja bagian-bagian perusahaan yang harus diperbaiki dan mana yang harus diganti termasuk pada produktifitas kinerja pada karyawan. Tujuan dari penelitian ini ialah mengetahui manajemen sumber daya manusia dan *total quality management* sebagai upaya peningkatan kinerja perusahaan pada PT. CDE. Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah jenis penelitian kuantitatif, dengan total sampel 100 karyawan dengan pendekatan struktural *Equation Model* (SEM) dengan bantuan smart PLS. Hasil dalam penelitian ini ialah Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh positive signifikan terhadap Kinerja Perusahaan dengan nilai p-value sebesar 0.033. Total Quality Management memiliki pengaruh positive signifikan terhadap Kinerja Perusahaan dengan nilai p-value sebesar 0.000.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya, Total Quality Management, Kinerja Perusahaan

Abstract

The management and development of human resources is very important for an organization or company. Aspects of business and management in Indonesia are impacted by the development of globalization. Development and improvement of employee performance is a priority and a challenge that must be faced in welcoming the current era of globalization. The Total Quality Management (TQM) approach can identify which parts of the company need to be improved and which ones should be replaced, including the performance productivity of employees. The purpose of this study is to determine human resource management and total quality management as an effort to improve company performance at PT. CDE. The method used in this study is a quantitative research type, with a total sample of 100 employees using a structural Equation Model (SEM) approach with the help of smart PLS. The results in this study are that Human Resource Management has a significant positive influence on company performance with a p-value of 0.033. Total Quality Management has a significant positive effect on company performance with a p-value of 0.000.

Keywords: Resource Management, Total Quality Management, Company Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor inti dalam suatu organisasi. Oleh sebab itu, pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting bagi organisasi (Krismiyati, 2017). Manajemen sumber daya manusia dilakukan untuk mengembangkan dan mendayagunakan seluruh potensi yang ada guna mendukung dalam pencapaian tujuan organisasi yang diinginkan. Pengembangan sumber daya manusia menjadi bagian dari topik yang penting untuk dikaji, mengingat pengembangan sumber daya manusia adalah aspek yang urgen dalam upaya meningkatkan keunggulan bersaing lembaga (Aryana et al., 2017). Pengembangan sumber daya manusia merupakan pengembangan tenaga kerja yang berorientasi pada peningkatan ilmu pengetahuan dan keterampilan yang akhir tujuannya adalah produktifitas dan kualitas lembaga (Widiansyah, 2018).

Sumber daya manusia memiliki peran yang penting dalam mencapai kesuksesan suatu organisasi maupun lembaga pendidikan. Manusia memiliki peran aktif dan mendominasi dalam setiap kegiatan organisasi dikarenakan manusia sebagai perancang, pemeran dan penentu tercapainya tujuan organisasi. Sehingga suatu lembaga dapat dikatakan sukses apabila dapat mencapai tujuan dari organisasi maupun lembaga itu sendiri yang dapat dicapai jika kualitas sumber daya manusianya

baik. Untuk melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas dibutuhkan upaya yang terorganisasi, berkesinambungan serta menyeluruh. Kualitas sumber daya manusia merupakan perpaduan antara kualitas fisik (kesehatan) dan kualitas non fisik (Sari, 2021). Sehingga untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia diperlukan upaya pemberdayaan dan pengembangan manajemen sumber daya manusia.

Era globalisasi telah membawa perubahan berbagai sendi kehidupan Indonesia. Aspek bisnis dan manajemen di Indonesia pun juga turut menerima dampak dari globalisasi tersebut. Organisasi/perusahaan yang dulu bersaing hanya tingkat lokal, regional atau nasional kini harus bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain dari seluruh penjuru dunia. Agar suatu organisasi dapat memiliki keunggulan dalam skala global, maka organisasi tersebut harus mampu bekerja secara lebih baik dalam rangka menghasilkan barang atau jasa yang berkualitas tinggi dengan harga yang wajar dan bersaing. Dengan kata lain, dalam pasar global yang modern, kunci untuk meningkatkan daya saing adalah kualitas. Sumber-sumber ekonomi yang di gerakkan secara efektif memerlukan keterampilan organisatoris dan teknis sehingga mempunyai tingkat hasil guna yang tinggi, artinya yang di peroleh seimbang dengan masukkan yang diolah (Nabila, 2019).

Melalui cara kerja yang baik, pemborosan waktu, tenaga dan berbagai input lainnya akan bisa dikurangi sejauh mungkin. Hasilnya akan lebih efektif dan efisien dan tujuan perusahaan bias dicapai dengan baik. Atas dasar hal tersebut di atas, maka tidak dapat dipungkiri pengembangan dan peningkatan kinerja karyawan merupakan prioritas dan tantangan yang harus dihadapi dalam menyambut era globalisasi. Faktor tenaga kerja tidak dapat diabaikan dalam suatu perusahaan bahkan sebagai faktor kunci, sebab kesalahan dan kekeliruan yang terjadi dapat menyebabkan hambatan-hambatan yang terjadi pada proses produksi, bahkan bisa menyebabkan kegagalan total. Oleh karenanya maka diperlukan pembinaan karyawan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik sehingga dapat meningkatkan prestasi bagi individu karyawan dan menguntungkan bagi sebuah organisasi (Nabila, 2019).

Perusahaan merupakan sebuah organisasi yang dijalankan oleh orang-orang yang berada di dalamnya untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukannya sebuah manajemen yang mampu memberikan perbaikan-perbaikan yang ke arah kemajuan perusahaan melalui peningkatan kualitasnya. Dimana setiap pemborosan akan diminimalkan bahkan dihilangkan dengan tujuan untuk meminimalisir biaya produksi per unitnya sehingga perusahaan dapat mempertahankan harga yang bersaing dalam pangsa pasar dengan mendapat keuntungan secara bersamaan dalam kurun waktu yang cukup lama (Mildawati, 2016). Kualitas produk dituntut dari penggunaan sistem manajemen yang baik dimana sistem manajemen ini dapat dijadikan alat untuk meningkatkan kinerja perusahaan dengan juga mengukur kinerja karyawannya. Perhatian perusahaan tidak terbatas pada mutu produk yang dihasilkan, tetapi juga pada aspek proses, sumber daya manusia (SDM) dan lingkungan. Maka pentingnya pengukuran perilaku produktifitas karyawan perusahaan dengan memasukkan elemen peningkatan mutu yang juga berbasis dalam meningkatkan sumber daya manusia.

Kinerja perusahaan dalam menghasilkan kualitas produk dan jasa pada era globalisasi dewasa ini ditunjukkan dengan perbaikan secara berkesinambungan baik itu terhadap kemampuan manusia, proses, dan lingkungan. Perbaikan menyeluruh secara berkesinambungan tersebut dilakukan dengan pendekatan Total Quality Management (TQM). Melalui pendekatan TQM dapat mengidentifikasi apa saja bagian-bagian perusahaan yang harus diperbaiki dan mana yang harus diganti. Melalui TQM yang dikelola dengan baik, dapat mempengaruhi perilaku produktif karyawan itu sendiri. Karyawan akan menjadi lebih termotivasi dengan apa yang dikerjakan sebab pekerjaan atau tugas yang diberikan jelas tujuannya sehingga kinerja produktif karyawan pada akhirnya tentu akan menghasilkan kinerja perusahaan yang optimal sesuai dengan tujuan perusahaan tersebut.

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui manajemen sumber daya manusia dan total quality management sebagai upaya peningkatan kinerja perusahaan pada PT. CDE sehingga pada penelitian ini memiliki judul "Manajemen Sumber Daya Manusia dan Total Quality Management sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Perusahaan".

METODE

Desain Studi

Teknik kuantitatif digunakan dalam studi ini. Tujuan studi kuantitatif adalah untuk menguji hipotesis yang diketahui. Metode ini menggunakan angka-angka yang dihasilkan dari pengukuran yang dilakukan dengan kuesioner pada variabel studi. Dalam studi ini, peneliti mengambil PT.CDE dengan 100 orang karyawan. Analisis studi ini adalah pendekatan struktural *Equation Model* (SEM) dengan bantuan smart PLS (Ghozali, 2018).

Analisis Outer Model

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menjamin bahwa pengukuran yang digunakan akurat dan dapat diandalkan (valid and reliabel). Pengujian validitas dan reliabilitas dapat dilihat pada:

1. Pertama, *Convergent Validity* adalah metrik yang dinilai dalam kaitannya dengan korelasi antara skor item/komponen dan skor konstruk, seperti yang terlihat pada faktor pemuatan standar yang menggambarkan besarnya korelasi antara setiap item yang diukur dan konstraknya. Jika berkorelasi Pengukuran refleksi individu dikatakan tinggi jika > 0.7 .
2. Kedua, Validitas diskriminan adalah model pengukuran dengan indeks refleksi yang dinilai berdasarkan ukuran dan konstruk *cross-loading*. Validitas diskriminan, yaitu membandingkan *root mean square of variance* (AVE) yang diekstraksi, suatu alat dinyatakan valid jika nilai AVE-nya > 0.5 .
3. Ketiga, Composite reliability merupakan ukuran suatu struktur yang dapat dilihat dari segi koefisien variabel laten. Dalam pengukuran ini, jika tercapai nilai > 0.70 maka konstruksi tersebut dapat dikatakan memiliki keandalan yang tinggi.
4. Keempat, Cronbach's Alpha adalah uji reliabilitas yang dirancang untuk memperkuat hasil reliabilitas komposit. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach's alpha > 0.7 .

Tabel 1. Pengujian Instrumen

Uji Instrumen	Uji yang digunakan
Uji Validitas	Convergent Validity AVE
Uji Reliabilitas	Cronbach Alpha Composite Reliability

Uji R Square

R-square konstruk dependen digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independen spesifik terhadap variabel laten dependen, yang menampilkan besarnya pengaruh.

Analisa Inner Model

Analisis Model Dalam, juga dikenal sebagai Model Struktural, adalah teknik untuk memprediksi hubungan sebab akibat antara variabel model. Hipotesis diuji selama analisis model dalam dalam pengujian Smart PLS. Nilai t-statistik dan nilai probabilitas dapat ditunjukkan dalam mengevaluasi hipotesis. Hasil t-statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan nilai statistik adalah 1,96 untuk alpha 5%, sedangkan skor beta digunakan untuk mengetahui arah pengaruh hubungan antar varoabel. Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesa adalah

$H_a = t\text{-statistik} > 1.96$ dengan skor p-values < 0.05 .

$H_0 = t\text{-statistik} < 1.96$ dengan skor p-values > 0.05 .

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Outer Model

Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Dalam penelitian ini pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan convergent validity dan AVE. Validitas menggunakan convergent validity yang mana model pengukurannya dengan refleksi indikator dinilai berdasarkan korelasi anatra item score/ component score yang dihitung dengan PLS.

ukuran refleksi individual dikatakan tinggi jika berkolerasi lebih dari 0,7 dengan kontruksi yang diukur. Namun menurut Dahri, (2017) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala penukuran niali loading 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup memadai.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Outer Loading	AVE	Keterangan
Kinerja Perusahaan (Y)	KP.1	0.917	Valid
	KP.2	0.832	Tidak Valid
	KP.3	0.819	Tidak Valid
	KP.4	0.745	Valid
MSDM (X1)	MSDM.1	0.819	Valid
	MSDM.2	0.765	Tidak Valid
	MSDM.3	0.884	Tidak Valid
	MSDM.4	0.798	Valid
	MSDM.5	0.791	Valid
	MSDM.6	0.745	Tidak Valid
	MSDM.7	0.780	Tidak Valid
TQM (X2)	TQM.1	0.882	Valid
	TQM.2	0.891	Tidak Valid
	TQM.3	0.798	Tidak Valid
	TQM.4	0.743	Valid
	TQM.5	0.785	Valid
	TQM.6	0.846	Tidak Valid

Uji Reliabilitas

Penelitian ini menggunakan 2 jenis uji reliabilitas yakni uji Cronbach Alpha dan Uji Composite Reliability. Cronbach Alpha mengukur nilai terendah (lowerbound) reliabilitas. Data dinyatakan reliabel jika data tersebut memiliki nilai Cronbach alpha >0.7 . Composite reliability mengukur nilai reliabilitas yang sebenarnya dari suatu variabel. Data dinyatakan memiliki reliabilitas tinggi apabila memiliki skor composite reliability >0.7 .

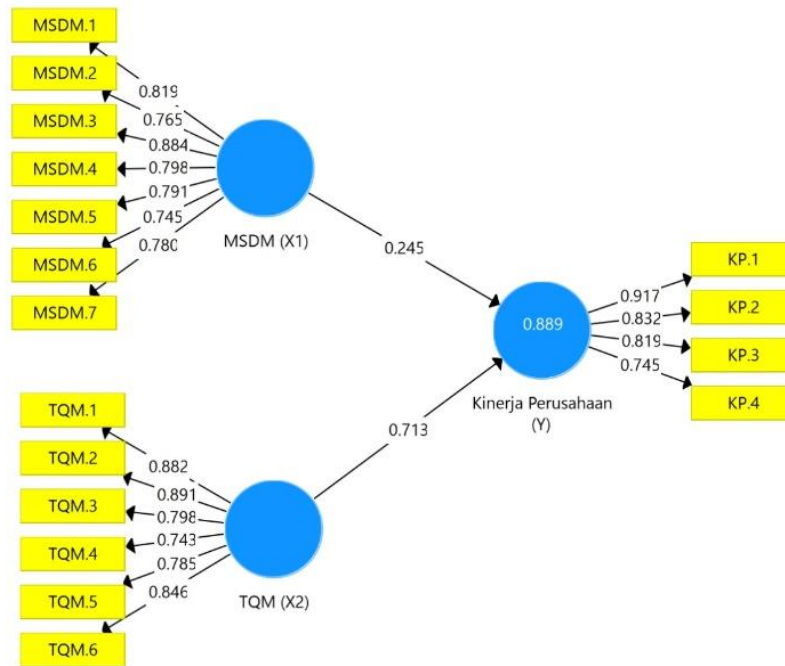
Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability
Kinerja Perusahaan (Y)	0.849	0.861	0.899
MSDM (X1)	0.905	0.908	0.925
TQM (X2)	0.906	0.913	0.928

Hasil pengujian menunjukkan bahwa, seluruh instrumen dinyatakan reliabel dengan skor Cronbach Alpha dan Composite reliability > 0.7 .

Uji Convergent Validity setelah modifikasi

Berikut gambar hasil kalkulasi model SEM PLS setelah indikator yang tidak memenuhi syarat nilai loading faktor dihapus, dalam gambar tersebut dapat dilihat nilai loading faktor indikator-indikator pada setiap variabelnya tidak ada yang di bawah 0,6 dengan demikian analisis dilanjutkan pada uji Discriminant Validity.



Gambar 1. Model SEM PLS

Uji R-Square

Uji R-Square Coefficient determination (R-Square) digunakan untuk mengukur seberapa banyak variabel endogen dipengaruhi oleh variabel lainnya. Berdasarkan analisis data yang dilakukan melalui penggunaan program smartPLS, didapatkan nilai R-Square sebagaimana yang tertera pada tabel berikut:

Tabel 3. Uji R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Perusahaan (Y)	0.889	0.887

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh skor R-Square untuk Kinerja Perusahaan sebesar 0.889 yang artinya kinerja perusahaan dipengaruhi oleh manajemen sumber daya manusia dan total quality management sebesar 88,9% dan 11.1% yang lain dipengaruhi oleh variabel yang belum dijelaskan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Menguji hipotesis dapat dilihat melalui nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% dengan membandingkan t hitung dengan t tabel. Sehingga kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah H0 ditolak jika t-statistik > t hitung. Untuk menolak/menerima Hipotesis menggunakan probabilitas maka Ha diterima jika nilai p < 0,05.

Tabel 4. Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
MSDM (X1) -> Kinerja Perusahaan (Y)	0.245	2.133	0.033
TQM (X2) -> Kinerja Perusahaan (Y)	0.713	6.362	0.000

Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia (X1) Terhadap Kinerja Perusahaan (Y)

Hasil pengujian hipotesis ada pengaruh antara Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Perusahaan, hal ini ditunjukkan bahwa nilai p-value sebesar 0.033 yang mana nilai ini lebih kecil dari pada 0,05. Serta nilai t-Statistik sebesar 2.133 yang mana nilai ini lebih besar dari pada 1,660 dan skor beta sebesar 0.245. Sehingga dari penjelasan di atas akan menunjukkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh positive signifikan terhadap Kinerja Perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia strategik adalah metode perekrutan, penciptaan, penghargaan dan pemeliharaan pekerja untuk kepentingan karyawan sebagai individu dan perusahaan secara keseluruhan (Farchan, 2016). Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumberdaya manusia (karyawan) terhadap perusahaan. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya tergantung pada manusia-manusia yang mengelola perusahaan tersebut. Oleh karena itu karyawan harus dikelola dengan baik sehingga dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan. Untuk mencapai tujuan dari manajemen sumber daya manusia dilakukan oleh manajer SDM, manajer lini dan outsourcing. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdullah, H. (2017) yang menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan organisasi.

Pengaruh Total Quality Management (X2) terhadap Kinerja Perusahaan (Y)

Hasil pengujian hipotesis ada pengaruh antara Total Quality Management terhadap Kinerja Perusahaan, hal ini ditunjukkan bahwa nilai p-value sebesar 0.000 yang mana nilai ini lebih kecil dari pada 0,05. Serta nilai t-Statistik sebesar 6.362 yang mana nilai ini lebih besar dari pada 1,660 dan skor beta sebesar 0.713. Sehingga dari penjelasan di atas akan menunjukkan bahwa Total Quality Management memiliki pengaruh positive signifikan terhadap Kinerja Perusahaan.

Semakin ketatnya persaingan global maka banyak pengusaha yang menerapkan Total Quality Management (TQM) sebagai strategi dalam memenuhi keinginan konsumen. TQM dipandang sebagai filosofi manajemen dalam usaha pencapaian keunggulan bersaing dalam seluruh aspek bisnis melalui perbaikan secara berkelanjutan. Maka dari itu, TQM diyakini dapat memberikan kontribusi terhadap keunggulan bersaing dan kinerja perusahaan (Chase et al, 2005). Sejalan dengan penelitian Regina dan Devie (2013) yang membuktikan terdapat hubungan yang signifikan antara Total Quality Management terhadap keunggulan bersaing.

Menurut Regina dan Devie (2013) daya saing merupakan bentuk-bentuk strategi untuk membantu perusahaan dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya. Penelitian Regina dan Devie (2013) juga membuktikan bahwa adanya pengaruh hubungan yang signifikan antara daya saing terhadap kinerja perusahaan

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka didapatkan kesimpulan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh positive signifikan terhadap Kinerja Perusahaan dengan nilai p-value sebesar 0.033. Total Quality Management memiliki pengaruh positive signifikan terhadap Kinerja Perusahaan dengan nilai p-value sebesar 0.000. Untuk peneliti selanjutnya apabila mengambil topik atau objek sama maka alangkah lebih baik apabila mengembangkan penelitian ini, variabel dapat lebih dikembangkan dan objek dapat diperluas, sehingga akan terlihat persamaan dan perbedaan dengan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aryana, I. N., Wardana, I. M., & Yasa, N. N. K. (2017). Membangun Keunggulan Bersaing Melalui Kinerja Sistem Informasi dan Customer Intimacy dalam Meningkatkan Kinerja Pemasaran. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(4), 1343–1364.
- Kebati, O. J. (2018). *Total Quality Management and Operational Performance of Oil Marketing Firms in Kenya, a Case of Gulf Energy Limited* (Doctoral dissertation, University of Nairobi).
- Krismiati, K. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Negeri Inpres Angkasa Biak. *Jurnal Office*, 3(1), 43–50.

- Nabila, H. (2019). Pengaruh Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia dan Implementasi Total Quality Management Terhadap Kinerja Karyawan Packing Plant Pt. Incasi Raya. *Jurnal Ecogen*, 2(2), 169-175.
- Sari, M. (2021). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan Berbasis Total Quality Management. *Jurnal Syntax Fusion*, 1(08), 287-298.
- Suartina, I. W., Swara, N. N. A. A. V., & Astiti, N. L. S. (2019). Pengaruh Total Quality Management (Tqm) Terhadap Kinerja Perusahaan Melalui Perilaku Produktif Karyawan Pada Pt. Tomorrowâ€™ S Antiques Indonesia. *Widya Manajemen*, 1(2), 1-20.
- Syarief, F., Kurniawan, A., Widodo, Z. D., Nugroho, H., Rimayanti, R., Siregar, E., ... & Salmia, S. (2022). Manajemen sumber daya manusia.
- Syarief, F., Prambudi Utomo, K., Aziz Winardi, M. N., & Kurniawan, A. (2021). Pengaruh Promosi Jabatan dan Kualitas terhadap Motivasi Pemerintah Kota Bekasi. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 11(Oktober 2021), 208–224.
- Widiansyah, A. (2018). Peranan Sumber Daya Pendidikan sebagai Faktor Penentu dalam Manajemen Sistem Pendidikan. *Cakrawala*, 18(2), 299–234.
- Willian, R., Sari, N. E., Lubis, T. A., & Savitri, R. (2018, July). The Marketing Model and Human Resources Management Strategies to Achieve Competitive Advantage of Grocery Stores. In *First Padang International Conference On Economics Education, Economics, Business and Management, Accounting and Entrepreneurship (PICEEBA 2018)* (pp. 505-512). Atlantis Press.