

## Pengaruh *Total Quality Management (TQM)* Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk Kisaran

Rahmiati Sitorus<sup>1</sup>, Kartini Harahap<sup>2</sup>, Onan Marakali Siregar<sup>3</sup>

Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sumatera Utara

Artikel Info	ABSTRAK
<p><b>Keywords:</b> Total Quality Management (TQM), Self Efficacy, Kinerja Karyawan</p>	<p>Kemajuan suatu perusahaan atau organisasi didukung oleh kualitas kinerja sumber daya manusia. Sumber daya manusia merujuk pada seluruh potensi yang dimiliki setiap individu untuk mampu menghadapi persaingan di era globalisasi yang semakin ketat. Sumber daya manusia yang memiliki keterampilan dan kualitas yang tinggi digunakan sebagai aset berharga bagi suatu organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh total quality management (TQM) dan self efficacy terhadap kinerja karyawan PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk Kisaran. Bentuk penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk Kisaran dan sampel berjumlah 51 responden, dengan pendekatan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah probability sampling yang berupa simple random sampling. Data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung dan data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa total quality management (TQM) berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai thitung sebesar <math>5,028 &gt; 2,010</math> dengan nilai sig <math>0,000 &lt; 0,05</math> serta memiliki nilai koefisien regresi bernilai 0,693. Self efficacy juga berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai thitung sebesar <math>2,230 &gt; 2,010</math> dengan nilai sig <math>0,030 &lt; 0,05</math> serta memiliki nilai koefisien regresi bernilai 0,337. Pada pengujian simultan variabel total quality management (TQM) dan self efficacy berpengaruh secara simultan dengan tingkat besarnya pengaruh sebesar 43,7% sedangkan 56,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar penelitian ini.</p>
<p>This is an open access article under the <a href="#">CC BY-NC</a> license</p> 	<p><b>Corresponding Author:</b> Rahmiati Sitorus Universitas Sumatera Utara E-mail : rahmisitorus0210@gmail.com</p>

### PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, kinerja perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Untuk memperoleh hasil yang diinginkan, organisasi perlu mendapat, menggunakan, menjaga, serta memajukan individunya (Barus & Siregar, 2023). SDM yang berkualitas dapat secara signifikan membantu organisasi mencapai tujuannya, seperti meningkatkan produksi, efisiensi, dan profitabilitas. Globalisasi telah meningkatkan daya saing, sehingga membutuhkan kehadiran tenaga kerja yang terampil dan berkinerja tinggi di semua organisasi. Dalam situasi ini, kinerja karyawan adalah salah

satu penanda utama efektivitas SDM. Kinerja yang baik tidak hanya diukur dari hasil akhir, tetapi juga dari proses yang digunakan untuk mencapai prestasi tersebut, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kinerja karyawan mencakup aktivitas individu dan kelompok, penyelesaian tugas, dan faktor-faktor yang disediakan perusahaan yang membantu karyawan mencapai kinerja maksimal (Sianturi & Siregar, 2023).

Kinerja adalah suatu hasil dari kinerja seorang karyawan pada satu periode tertentu sesuai tugas pokok maupun fungsinya seperti yang sudah ditentukan berdasarkan aturan yang berlaku pada rangka mencapai tujuan perusahaan (Silaban & Siregar, 2023). Kinerja karyawan yang meliputi penyelesaian tanggung jawab pekerjaan dan pencapaian hasil yang diinginkan merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. Menurut Mangkunegara (Sari, Surachman, & Ratnawati, 2018), kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Akibatnya, manajemen harus memprioritaskan peningkatan kinerja karyawan sebagai inisiatif strategis untuk memenuhi tujuan organisasi dan mengamankan eksistensi perusahaan. Menurut Robbins (Sopiah & Sangadji, 2018:351) menyatakan bahwa indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

#### 1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja diukur dari pendapat pimpinan terhadap hasil kerja yang dihasilkan dan kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Indikator ini mengacu pada sejauh mana seseorang mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik dan mencapai standar kualitas yang ditetapkan sebelumnya.

#### 2. Kuantitas Kerja

Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Indikator ini menunjukkan sejauh mana seseorang mampu menyelesaikan tugas-tugasnya dalam jumlah yang cukup atau sesuai dengan target yang ditetapkan. Fokus pada aspek kualitas pekerjaan seperti ketepatan, keakuratan, dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab.

#### 3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu adalah tingkat kegiatan yang diselesaikan pada waktu yang telah ditetapkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain. Ketepatan waktu yaitu sesuai atau tidaknya seseorang menyelesaikan tugasnya dengan waktu yang direncanakan/ditentukan.

#### 4. Kemandirian

Kemandirian adalah sikap yang memungkinkan seseorang untuk bertindak bebas, melakukan sesuatu atas inisiatif sendiri dan untuk kebutuhannya sendiri tanpa bantuan dari orang lain, serta berpikir dan bertindak kreatif, penuh inisiatif, mampu mempengaruhi lingkungan, percaya diri dan mempeoleh kepuasan dari usahanya.

*Total Quality Management (TQM)* adalah konsep manajemen yang biasa digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan. TQM berfokus pada perbaikan terus-menerus di seluruh bagian perusahaan, termasuk produk, jasa, proses, dan sumber daya manusia. Menurut Putra et al (Aryoko et al, 2023) mendefenisikan TQM sebagai kinerja dalam perbaikan berkelanjutan pada setiap level operasi atau proses, dalam setiap area fungsional dari suatu organisasi, dengan menggunakan semua sumber daya manusia dan modal yang tersedia. Perusahaan yang menerapkan TQM bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Penerapan TQM yang baik memungkinkan karyawan untuk berpartisipasi secara aktif dalam proses perbaikan yang berkesinambungan, meningkatkan rasa tanggung jawab dan keterlibatan mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Goetsch dan David (Ibrahim & Rusdiana, 2021:13-14) indikator-indikator dari TQM adalah sebagai berikut:

#### 1. Fokus Pada Pelanggan

Fokus ini mencakup pelanggan internal maupun pelanggan eksternal. Pelanggan merupakan seseorang yang perlu dilayani. Pelanggan eksternal menentukan kualitas produk dan jasa yang diberikan kepada perusahaan, sedangkan pelanggan internal berperan penting dalam menentukan kualitas manusia, proses, dan lingkungan yang terkait dengan produk dan jasa.

#### 2. Perbaikan Sistem Secara Berkesinambungan

Perbaikan sistem secara berkesinambungan adalah usaha peningkatan di segala bidang dalam jangka panjang. Perbaikan sistem secara berkesinambungan merujuk pada usaha terus-menerus untuk meningkatkan efisiensi, kualitas dan proses dalam suatu organisasi. Setiap produk dan jasa dihasilkan dengan menggunakan proses tertentu dalam suatu sistem atau lingkungan. Oleh karena itu sistem yang ada harus terus diperbaiki agar kualitas yang dihasilkan dapat meningkat.

#### 3. Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan merupakan faktor kunci dalam penerapan TQM. Setiap individu diharapkan dan didorong untuk terus belajar. Hal ini berlaku prinsip bahwa belajar adalah proses yang tidak pernah berakhir dan tidak mengenal batas usia. Setiap Individu di

perusahaan diwajibkan melakukan pendidikan dan pelatihan agar dapat meningkatkan keterampilan teknis dan keahlian profesionalnya.

#### 4. Adanya Keterlibatan dan Pemberdayaan karyawan

Keterlibatan dan pemberdayaan karyawan merupakan hal penting dalam penerapan TQM dengan tujuan agar meningkatkan kemungkinan menciptakan keputusan yang baik, rencana yang baik, atau perbaikan secara efektif.

Dalam konteks perusahaan seperti PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk, yang bergerak di bidang perkebunan dan pengolahan hasil tanaman, kedua faktor tersebut menjadi semakin relevan. TQM memungkinkan perusahaan untuk mempertahankan standar kualitas tinggi dalam setiap aspek operasional, mulai dari proses produksi hingga manajemen sumber daya manusia. Di sisi lain, self efficacy berkontribusi terhadap kinerja individu melalui peningkatan motivasi, kreativitas, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan, yang semuanya sangat dibutuhkan dalam industri yang kompetitif. Dengan menerapkan TQM, perusahaan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan keseluruhan kinerja perusahaan. Penerapan TQM yang baik memungkinkan karyawan untuk berpartisipasi secara aktif dalam proses perbaikan berkelanjutan, sehingga dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan keterlibatan mereka dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pra penelitian yang dilakukan di PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk Kisaran, peneliti menemukan adanya fenomena mengenai kinerja karyawan, dapat dilihat dari hasil kerja secara kuantitas pekerjaan perusahaan berupa realisasi penjualan dalam tiga tahun terakhir yang menunjukkan bahwa realisasi penjualan mengalami fluktuasi. Suatu penjualan sangat berhubungan dengan keuntungan yang akan didapatkan perusahaan, oleh karena itu terjadinya fluktuasi akan sangat mempengaruhi ketidakstabilan kinerja perusahaan.

**Tabel 1.** Data Kinerja Karyawan Berdasarkan Target dan Realisasi Penjualan PT. Bakrie Sumatera Tbk pada Tahun 2019-2022

<b>Tahun</b>	<b>Target Penjualan (Rp Juta)</b>	<b>Realisasi Penjualan (Rp Juta)</b>	<b>% Persentase</b>
2022	4.467.163	4.189.330	93%
2021	3.347.906	3.671.114	110%
2020	2.652.052	2.306.717	87%

2019	2.732.017	2.608.475	95%
------	-----------	-----------	-----

Sumber: PT Bakrie Sumatera Plantations Tbk (2022)

Berdasarkan data diatas dapat diketahui kinerja karyawan pada PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk dilihat dari target dan realisasi penjualan yaitu pada pada tahun 2019 jumlah penjualan perusahaan dapat mendekati target yaitu 96%, tahun 2020 jumlah penjualan perusahaan hanya mampu mencapai 87% dari target yang telah ditentukan, sedangkan pada tahun 2021 jumlah penjualan perusahaan dinyatakan mampu merealisasikan penjualan bahkan melebihi target, dapat dilihat berdasarkan persentase yaitu 110%, dan ditahun 2022 hanya mampu menjual 93% dari target yang telah ditentukan. Berdasarkan data hasil kinerja perusahaan maupun kinerja karyawannya yang dilihat berdasarkan target dan realisasi penjualan pada tahun 2019 hingga 2022 mengalami fluktuasi dan berdasarkan data tahun 2022 mengalami penurunan. Jadi hal tersebut dapat diinterpretasikan bahwa kinerja karyawan dilihat dari kualitas maupun kuantitas kinerja tidak dapat diprediksi, yang akan berakibat dan beresiko terhadap perusahaan. Fluktuasi ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, tidak stabil dan mempengaruhi kinerja keseluruhan perusahaan.

Selain TQM, faktor lain yang juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan adalah *self efficacy* atau efikasi diri. Konsep *self efficacy*, yang diperkenalkan oleh Bandura, mengacu pada keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas atau menghadapi tantangan tertentu. *Self efficacy* berperan penting dalam menentukan seberapa efektif seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Karyawan dengan tingkat *self efficacy* yang tinggi cenderung memiliki keyakinan diri yang kuat dan lebih gigih dalam menghadapi tantangan di tempat kerja. Mereka lebih percaya diri dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dan lebih mampu mengatasi hambatan yang mungkin muncul. Bandura (2006) mendefinisikan *self efficacy* sebagai harapan spesifik mengenai kemampuan individu untuk melaksanakan serangkaian perilaku yang diperlukan untuk menghasilkan hasil tertentu. *Self-efficacy* mengacu pada keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengatur, merencanakan, menyelesaikan tugas, mencapai target, dan melakukan tindakan sebagai bentuk keahlian atau keterampilan (Syauqia & Siregar, 2023). Menurut Bandura (Fitriyah *et al*, 2019) *self efficacy* mencakup keyakinan diri individu dalam menghadapi berbagai situasi dan tantangan. Menurut Bandura (Erlina, 2020:69-70) menyatakan bahwa indikator *self efficacy* adalah sebagai berikut:

1. Level (Tingkat Kesulitan Tugas)

Level yaitu mengarah pada rentang keyakinan seseorang terhadap kemampuannya menyelesaikan tugas dengan tingkat kesulitan yang berbeda. Fokus ini bukan pada apakah seseorang dapat melakukan suatu tugas melainkan berfokus pada apakah individu memiliki kapasitas untuk menggunakan kemampuannya sendiri secara efektif untuk menyelesaikan suatu tugas dengan dapat mengatasi berbagai hambatan/tantangan. Level tantangan dapat dinilai berdasarkan tingkat keterampilan, tingkat usaha, tingkat ketepatan, tingkat produktivitas, tingkat ancaman atau regulasi yang diperlukan.

## 2. Generality (Generalitas)

Generality yaitu menilai ukuran kemampuan individu dalam melakukan aktivitas dalam ranah yang luas atau terbatas. Individu dengan efikasi diri yang tinggi terkadang akan mampu mengatasi beberapa kendala dalam menyelesaikan suatu tugas. Pengukuran generality terdiri dari aktivitas deskriptif yang menggambarkan kemampuan individu untuk melakukan aktivitas yang sama dengan yang ditugaskan, modalitas ekspresi (yang ditampilkan dalam perilaku, kognitif, dan efektif), gambaran kualitatif suatu situasi, dan karakteristik individu.

## 3. Strength (Kekuatan Keyakinan)

Strength (Kekuatan) mengacu pada kapasitas, kemauan dan kegigihan individu untuk menyelesaikan suatu tugas. Semakin kuat efikasi diri seseorang maka semakin besar keyakinannya untuk bertahan melakukan usaha yang keras meskipun menghadapi berbagai hambatan dan rintangan untuk mencapai tujuan. Strength (Kekuatan) memberikan gambaran terhadap keyakinan seseorang bahwa dirinya tidak mudah menyerah menghadapi sebarang kesulitan dalam menyelesaikan tugas tertentu.

Fluktuasi kinerja karyawan di PT Bakrie Sumatera Plantations Tbk dipengaruhi oleh penerapan TQM dan rendahnya self-efficacy. Meskipun perusahaan telah memperkenalkan berbagai strategi untuk meningkatkan efisiensi, seperti program pelatihan dan kemajuan teknologi, namun masih terdapat hambatan dalam adopsi dan adaptasi karyawan terhadap perubahan tersebut. Salah satu masalahnya adalah kurangnya efikasi diri karyawan dalam menangani teknologi baru perusahaan. Hal ini berdampak pada kemampuan mereka untuk menyesuaikan diri dengan perubahan prosedur kerja, yang berdampak pada kinerja individu dan tim secara keseluruhan.

Hal ini sangat penting bagi perusahaan seperti PT Bakrie Sumatera Plantations Tbk, yang bergerak di sektor perkebunan dan mengelola produk pertanian. Terlepas dari rintangan yang dihadapi, terutama setelah wabah Covid-19, organisasi ini terus mengupayakan keberlangsungan bisnis dengan berfokus pada peningkatan produktivitas dan kualitas sumber

daya manusia. Namun, berdasarkan penelitian awal, kinerja karyawan di perusahaan ini bervariasi, terutama dalam hal pemenuhan target penjualan dalam beberapa tahun terakhir. Fluktuasi kinerja ini mengimplikasikan bahwa variabel internal, seperti implementasi TQM dan efikasi diri karyawan, harus diperhatikan untuk meningkatkan kinerja jangka panjang.

## METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Tujuan dari metode ini adalah untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dengan menggunakan data numerik sebagai alat untuk mengevaluasi hubungan antara variabel yang telah ditetapkan. Pengaruh TQM ( $X_1$ ) dan self efficacy ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk Kisaran merupakan hubungan keterkaitan antar variabel yang ingin dianalisis dalam penelitian ini.

Penelitian dilakukan di kota Medan. Penelitian ini mengumpulkan data secara langsung dengan menyebarkan kuesioner penelitian terhadap karyawan PT. Bakrie Sumatera Plantation Tbk Kisaran. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Bakrie Sumatera Plantation Tbk Kisaran yang berjumlah 103 karyawan, maka pendekatan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *probability sampling* yang berupa *simple random sampling* dengan jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah 51 responden. Pada penelitian ini, skala likert digunakan sebagai skala pengukuran variabel untuk pemberian skor atau nilai pada setiap pernyataan. Peneliti memakai alat ukur untuk menghitung skor, yang ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 2.** Instrumen Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2020:147)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk melihat apakah kuesioner yang disusun valid dan reliabel untuk digunakan; dan hasilnya ditunjukkan pada Tabel 3, 4 dan 5. Dua pengujian ini menilai seberapa layak data yang digunakan dalam penelitian. Selain itu, uji ini merupakan salah satu uji yang paling penting untuk dilakukan dalam sebuah penelitian.

Hasil uji validitas menggunakan  $r_{\text{tabel}} = 0,275$  yang dibagikan kepada responden berjumlah 51 orang. Hasil analisis menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada variabel TQM ( $X_1$ ), *self efficacy* ( $X_2$ ) dan kinerja karyawan ( $Y$ ) memiliki skor nilai yang valid, dengan  $r_{\text{hitung}} > 0,275$ . Ini menandakan bahwa semua pernyataan tersebut layak digunakan sebagai instrumen untuk mengukur variabel dalam penelitian ini.

Metode pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan Cronbach's Alpha. Nilai alpha yang diperoleh pada variabel TQM ( $X_1$ ), *self efficacy* ( $X_2$ ) dan kinerja karyawan ( $Y$ ) masing-masing memperoleh nilai alpha yang lebih besar dari 0.6, menegaskan bahwa data reliabel dan layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel 3.** Uji Validitas dan Reliabilitas  $X_1$

No	Item	Validitas		Keterangan	Reliabilitas	
		$r_{\text{hitung}}$	$r_{\text{tabel 5\%}}$		Cronbach's Alpha	Keterangan
1	X1.1	0,591		Valid		
2	X1.2	0,388		Valid		
3	X1.3	0,378		Valid		
4	X1.4	0,669	0,275	Valid	0,608	Reliabel
5	X1.5	0,683		Valid		
6	X1.6	0,559		Valid		
7	X1.7	0,679		Valid		
8	X1.8	0,415		Valid		

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2024)

**Tabel 4.** Uji Validitas dan Reliabilitas  $X_2$

No	Item	Validitas		Keterangan	Reliabilitas	
		$r_{\text{hitung}}$	$r_{\text{tabel 5\%}}$		Cronbach's Alpha	Keterangan
1	X2.1	0,497		Valid		
2	X2.2	0,314		Valid		
3	X2.3	0,521	0,275	Valid	0,623	Reliabel
4	X2.4	0,731		Valid		
5	X2.5	0,725		Valid		
6	X2.6	0,727		Valid		

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2024)

**Tabel 5.** Uji Validitas dan Reliabilitas  $Y$

No	Item	Validitas		Keterangan	Reliabilitas	
		$r_{\text{hitung}}$	$r_{\text{tabel 5\%}}$		Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Y1	0,778		Valid		
2	Y2	0,664		Valid		
3	Y3	0,803	0,275	Valid	0,902	Reliabel
4	Y4	0,717		Valid		
5	Y5	0,761		Valid		
6	Y6	0,827		Valid		

7	Y7	0,806	Valid
8	Y8	0,831	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2024)

**Tabel 6.** Hasil Uji Parsial (T)

		<b>Coefficients<sup>a</sup></b>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1,284	5,110		,251	,803
	<i>Total Quality Management (TQM)</i>					
	<i>Self Efficacy</i>	,693	,138	,560	5,028	,000
		,337	,151	,248	2,230	,030

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2024)

**Tabel 7.** Hasil Uji Simultan (Uji F)

		<b>ANOVA<sup>a</sup></b>				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	229,283	2	114,642	20,421	,000 <sup>b</sup>
	Residual	269,462	48	5,614		
	Total	498,745	50			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), *Self Efficacy*, *Total Quality Management (TQM)*

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2024)

**Tabel 8.** Hasil Uji Koefisien Determinasi

		<b>Model Summary<sup>b</sup></b>			
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	,678 <sup>a</sup>	,460	,437	2,369	

a. Predictors: (Constant), *Self Efficacy*, *Total Quality Management (TQM)*

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2024)

### **Pengaruh *Total Quality Management (TQM)* Terhadap Kinerja Karyawan (H<sub>1</sub>)**

Hasil pengujian dilakukan untuk variabel TQM (X<sub>1</sub>) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada Tabel 3, diperoleh t<sub>hitung</sub> sebesar 5,028 yang mana > 2,010 dengan tingkat signifikansi 0,000 berarti < 0,05, serta memiliki koefisien regresi yang bernilai

positif yaitu sebesar 0,693. Hal ini menunjukkan bahwa variabel TQM ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil tersebut maka  $H_{a1}$  diterima.

### **Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan ( $H_2$ )**

Hasil pengujian dilakukan untuk variabel *self efficacy* ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada Tabel 4, diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar  $2,230 > 2,010$  dengan tingkat signifikansi 0,030 yang artinya  $< 0,05$ , serta memiliki koefisien regresi yang bernilai positif yaitu sebesar 0,337. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *self efficacy* ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil tersebut maka  $H_{a2}$  diterima.

### **Pengaruh *Total Quality Management* (TQM) dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan ( $H_3$ )**

Berdasarkan tabel 5, pada penelitian ini diketahui nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  yaitu sebesar  $20,421 > 3,19$ , sedangkan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf alpha sebesar 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa  $H_{a3}$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen yaitu, TQM ( $X_1$ ) dan *self efficacy* ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Y).

### **Uji Koefisien Determinasi**

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 6 di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Diperoleh nilai korelasi (R) sebesar 0,678, dimana nilai ini berarti terdapat hubungan positif antar variabel TQM ( $X_1$ ) dan *self efficacy* ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 67,8% sehingga hubungan antar variabel tersebut dapat dikategorikan erat.
2. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,437 ataupun nilai koefisien determinan menampilkan bahwa variabel TQM ( $X_1$ ) dan *self efficacy* ( $X_2$ ) dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 43,7% sedangkan sisanya yaitu 56,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Hasil tersebut membuktikan bahwa kedua variabel Independen yaitu TQM ( $X_1$ ) dan *self efficacy* ( $X_2$ ) berpengaruh secara simultan atau berbarengan terhadap variabel dependen, yaitu keputusan pembelian. Berdasarkan hal tersebut maka  $H_{a3}$  diterima.

## PEMBAHASAN

Total Quality Management (TQM) dan self-efficacy merupakan dua aspek utama yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. TQM berfokus pada peningkatan kualitas yang berkesinambungan dengan mengikutsertakan semua pemangku kepentingan dalam perusahaan, dengan tujuan meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional. Self efficacy, atau kepercayaan karyawan terhadap kemampuan mereka sendiri, membantu meningkatkan motivasi dan produktivitas individu. Karyawan dengan efikasi diri yang kuat akan lebih percaya diri dalam menyelesaikan tugas dan mengatasi masalah, sehingga meningkatkan kualitas kinerja mereka secara keseluruhan. Perusahaan dapat mencapai peningkatan kinerja yang cukup besar dengan mengoptimalkan penerapan TQM dan mengembangkan efikasi diri yang tinggi, baik dalam hal kuantitas maupun kualitas aktivitas karyawan.

Penerapan Total Quality Management (TQM) di PT Bakrie Sumatera Plantations Tbk Kisaran telah memberikan dampak yang cukup besar terhadap kinerja karyawan. TQM mendorong peningkatan kualitas yang berkesinambungan di semua elemen operasi bisnis, melibatkan semua karyawan dalam proses perbaikan, dan menjamin bahwa semua pekerjaan diselesaikan secara efisien dan efektif. Karyawan lebih mampu mengelola hambatan di tempat kerja dan meningkatkan produktivitas tanpa kehilangan kualitas kerja berkat pendidikan dan pelatihan, yang merupakan komponen mendasar dari TQM.

Selain itu, *self efficacy* atau keyakinan karyawan akan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Bakrie Sumatera Plantations Tbk Kisaran. Karyawan dengan tingkat *self efficacy* yang tinggi lebih mampu menghadapi tantangan, bekerja lebih produktif, dan mencapai target perusahaan dengan lebih baik. Keyakinan diri ini meningkatkan motivasi dan kemampuan individu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang lebih baik, sehingga meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Dalam penelitian ini, indikator *self efficacy* seperti tingkat kesulitan tugas, generalitas, dan kekuatan keyakinan menunjukkan bahwa karyawan dengan *self efficacy* yang baik mampu mengatasi hambatan dalam bekerja secara efektif. *Self efficacy* yang tinggi mendorong karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan dan tuntutan pekerjaan yang dinamis, sehingga membuat mereka lebih produktif dan berkontribusi besar terhadap kesuksesan perusahaan.

TQM dan *self efficacy* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bakrie Sumatera Plantations Tbk Kisaran. Penerapan TQM membantu menciptakan struktur kerja yang lebih efisien dan terorganisir, sedangkan *self efficacy* mendorong kepercayaan diri karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik. Kombinasi dari kedua faktor ini memperkuat produktivitas karyawan, dimana TQM memberikan panduan yang sistematis dan *self efficacy* meningkatkan motivasi individu untuk mencapai hasil yang optimal.

Menurut Putra et al (Aryoko et al, 2023) mendefinisikan TQM sebagai kinerja dalam perbaikan berkelanjutan pada setiap level operasi atau proses, dalam setiap area fungsional dari suatu organisasi, dengan menggunakan semua sumber daya manusia dan modal yang tersedia. Artinya dengan adanya TQM kinerja suatu perusahaan dapat meningkat melalui kinerja karyawannya. Selain itu *self efficacy* juga merupakan hal yang sangat penting bagi setiap individu karyawan. Apabila karyawan memiliki *self efficacy* yang baik, maka karyawan cenderung menjadi lebih percaya diri dalam melakukan kerjanya dan akan meningkatkan kerjanya pula. *Self efficacy* dapat diperoleh berdasarkan pengalaman diri sendiri, pengalaman orang lain, partisipasi dari lingkungan sekitar, seperti saran, motivasi, maupun bimbingan. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat diketahui bahwa TQM dan *self efficacy* saling berkaitan satu sama lain dimana karyawan di minta agar secara terus menerus belajar, baik dari sistem yang diterapkan perusahaan maupun dari individual karyawan itu sendiri dengan tujuan untuk dapat mencapai hasil yang optimal dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

### KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian ini, dapat diketahui bahwa variabel TQM ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan jika semakin tinggi penerapan TQM maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Sebaliknya semakin rendah penerapan TQM karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin rendah. Variabel Self Efficacy ( $X_2$ ) juga berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) dimana jika karyawan memiliki Self Efficacy yang tinggi maka setiap individu karyawan akan merasa yakin atas apa yang dikerjakan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu, TQM ( $X_1$ ) dan *Self Efficacy* ( $X_2$ ), berpengaruh secara sama-sama (simultan) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan nilai *Adjusted R Square* diketahui bahwa TQM dan *Self Efficacy* dapat menjelaskan Kinerja

Karyawan PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk Kisaran sebesar 43,7% sedangkan sisanya yaitu 56,3% dipengaruhi oleh variabel yang lain di luar dari penelitian.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aryoko, Y. P., Pramurindra, R., & Randikaparsa, I. (2023). Transformational Leadership And Total Quality Management: How Does It Affects Employee Performance With Job Satisfaction As A Mediating Variable? *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 7(3).
- Bandura, A. (2006). *Guide For Constructing Self-Efficay Scales*. Greenwich: Informtion Age Publishing.
- Barus, D. S., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pos Medan. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Indonesia*, 1(2), 65-79.
- Erlina, L. (2020). *Efikasi Diri dalam Meningkatkan Kemampuan Mobilisasi Pasien*. Bandung: Politeknik Kesehatan Kemenkes Bandung.
- Fitriyah, L. A., & al, e. (2019). *Menanamkan Efikasi Diri dan Kestabilan Emosi*. Jombang: LPPM Unhasy Tebuireng Jombang.
- Ibrahim, T., & Rusdiana. (2021). *Manajemen Mutu Terpadu*. Bandung: Yrama Widya.
- Sari, D. E., Surachman, S., & Ratnawati, K. (2018). Pengaruh Total Quality Management (TQM) Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 5(1).
- Sianturi, H. F., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh K3 (Keselamatan Dan Kesehatan Kerja) Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan:(Studi Pada PT PLN (Persero) Ulp Kotapinang). *JURNAL ADMINISTRASI BISNIS*, 13(2), 91-98.
- Silaban, A. M., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Horti jaya lestari Cabang Dokan. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Indonesia*, 1, 16-26.
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. (D. Prabantini, Ed.) (Ed.1)*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syauqia, R., & Siregar, O. M. (2023). The Effect Of Self Efficacy And Locus Of Control On Student Enterprise Interest. *Jurnal Sosial Sains Dan Komunikasi*, 1(2), 53-60.