

# **PENGARUH PENERAPAN QUALITY MANAGEMENT SYSTEM TERHADAP KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA PADA PT. CASUARINA HARNESSINDO – BEKASI**

**Niken Widyastuti (widyastuti\_niken@ymail.com)**

*Fakultas Ekonomi Universitas Proklamasi 45 Yogyakarta*

**Abstract:** *This research aim for given prove empirically effect application role of quality management system to factor or variable that influence quality human resources development. This research carry out in PT. Casuarina Harnessindo – Bekasi, with use population with amount 30 respondent with use census sample draw method: sample drawing where all population amount become sample so that amount sample within this research have amount 30 respondent. Data collection technique use documentation and questioner. Data analysis method use research instrument test use validity test and reliability test, hypothesis test consist multiple linear regression, determinan coefficient, t testt analysis and F test, classic assumption test consist normality, multicolienearity, heteroskedasity and autocorrelation.*

*Keyword: employee role, leader role, relationship leader with employee organization aspect, environment aspect, quality employee resource*

## **I. PENDAHULUAN**

Peran dan fungsi sumber daya manusia dalam suatu organisasi di era globalisasi semakin penting, karena melalui pemberdayaan sumber daya manusia upaya untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi dapat terpenuhi. Werther dan Davis (1996) menyatakan bahwa, efektifitas dan efisiensi suatu organisasi adalah bagaimana mengkombinasikan sumber daya manusia dan strategi organisasi. Hal ini berarti walaupun berbagai sumber daya telah dimiliki, tetapi sumber daya manusia tetap merupakan kunci dari berbagai sumber daya yang terdapat dalam organisasi.

Dewasa ini globalisasi telah menjangkau berbagai aspek kehidupan. Sebagai akibatnya persainganpun semakin tajam. Dunia bisnis sebagai salah satu bagiannya juga mengalami hal yang sama. Organisasi atau

perusahaan yang dulu bersaing pada tingkat lokal, regional atau nasional kini harus pula bersaing dengan perusahaan-perusahaan dari seluruh penjuru dunia. Hanya organisasi atau perusahaan yang mampu menghasilkan barang berkualitas yang dapat bersaing dalam pasar global. Agar suatu organisasi dapat memiliki keunggulan dalam skala global, maka organisasi tersebut harus mampu melakukan pekerjaan secara lebih baik dalam rangka menghasilkan barang atau jasa berkualitas tinggi dengan harga yang wajar dan bersaing. Dalam pasar global yang modern, kunci untuk meningkatkan daya saing adalah kualitas. Agar suatu organisasi dapat memiliki keunggulan dalam skala global, maka organisasi tersebut harus mampu melakukan pekerjaan secara lebih baik dalam rangka menghasilkan barang atau jasa berkualitas tinggi dengan harga yang wajar dan bersaing. Dengan kata lain, dalam pasar global yang modern, kunci untuk meningkatkan daya saing adalah kualitas. Tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk memperbaiki efektivitas dan efisiensi kerja dalam melaksanakan dan mencapai sasaran program kerja organisasi yang telah ditetapkan. Pendidikan bermanfaat untuk meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan sikap/moral manusia, sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan keahlian ketrampilan teknis pelaksanaan tanggung jawab sesuai dengan standar dengan melibatkan peran karyawan, peran pimpinan, peran hubungan pimpinan dan karyawan, peran aspek organisasional dan peran lingkungan kerja yang kondusif. Kondisi tersebut diatas perlu diantisipasi lebih dini oleh organisasi, baik bisnis maupun publik. Masyarakat akan semakin kritis memilih barang dan jasa yang diperlukan. Hal semacam ini menjadi acuan suatu organisasi untuk lebih meningkatkan produktivitas dan mutu usahanya agar tujuan organisasi yang lebih dicanangkan dapat tercapai. Keberhasilan di negara-negara maju banyak didorong oleh ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas daripada ketersediaan sumber daya alam yang melimpah. Seperti di Jepang yang sumber daya alamnya terbatas tetapi sumber daya manusia potensinya tinggi, maka mampu mendongkrak kemajuan negara untuk dapat bersaing dengan negara-negara lain.

Atas dasar hal tersebut diatas, maka tidak dapat dipungkiri pengembangan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan prioritas dan tantangan yang harus dihadapi dalam peningkatan sumber daya manusia (SDM) adalah penerapan *Quality Manajemen System* (QMS) atau di Indonesia disebut Sistem Manajemen Mutu. QMS merupakan suatu pendekatan dalam menjalankan usaha atau proses produksi untuk memaksimalkan daya saing organisasi melalui perbaikan yang berkesinambungan atas produk, jasa, manusia, proses dan lingkungannya (Susilawati et.al, 2005).

ISO 9001 : 2000 adalah standar sistem manajemen mutu yang

digunakan sebagai acuan dalam meningkatkan mutu sebuah produk yang dihasilkan suatu industri. ISO 9001 merupakan standar yang telah dibakukan oleh badan internasional yang bernama *International Organization for Standardization*. Di Indonesia sendiri, Badan Standarisasi Nasional juga mengadopsi hal yang sama dengan mengeluarkan Standar Nasional Indonesia (SNI) 9001: 2003 sebagai acuan bagi industri dalam negeri dalam melakukan sistem manajemen mutu untuk dapat berkompetisi dalam hal mutu (Susilawati et.al, 2005).

Agar organisasi memiliki daya saing yang tinggi dalam skala global, maka organisasi tersebut harus mampu melakukan pekerjaan secara lebih baik, efektif dan efisien dalam menghasilkan barang dan jasa yang berkualitas tinggi dengan harga yang bersaing. Untuk menghasilkan barang dan jasa yang bersaing, pada masa mendatang bukan lagi mengandalkan keunggulan komparatif saja tetapi harus meningkatkan keunggulan kompetitif. Pengelolaan sumber daya alam akan memiliki keunggulan kompetitif jika sumber daya manusia memiliki potensi yang tinggi untuk mengelolanya.

Pengembangan kualitas sumber daya manusia menurut (Marbun dan Heriyanto, 1993) adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, kemampuan teoritis, kemampuan konseptual, peningkatan moral dan peningkatan ketrampilan teknik manusia melalui pendidikan

Berdasar latar belakang di atas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penerapan Quality Management System/QMS atau sistem manajemen mutu terhadap peningkatan kualitas SDM. Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai informasi kepada para karyawan perusahaan tentang hal-hal yang berkaitan dengan Quality Management System terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Quality Manajemen System**

Quality management system atau di Indonesia lebih dikenal dengan sistem manajemen mutu. Berbagai macam standar manajemen telah dihasilkan oleh berbagai macam institusi, baik yang mengatur masalah kualitas dari sebuah sistem produksi (ISO 9000), pengaturan limbah hasil produksi (ISO 14000), sampai pada masalah kesehatan dan keselamatan kerja (ISO 18000). Seperti banyak bidang studi lainnya, manajemen sulit untuk didefinisikan. Manajemen mutu memfokuskan pada perbaikan yang berkesinambungan dari aktivitas organisasi untuk memberikan kualitas dan jasa yang ditawarkan.

Dalam kenyataannya, tidak ada definisi manajemen yang telah

diterima secara universal. Mary Parker Follet dalam Sularso dan Murdijianto (2004), mendefinisikan manajemen sebagai seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Definisi ini mengandung arti bahwa para manajer mencapai tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai tugas yang mungkin diperlukan, atau berarti tidak melakukan tugas-tugas itu sendiri. Manajemen memang bisa berarti itu, tetapi bisa juga mempunyai pengertian lebih daripada itu. Pengertian manajemen begitu luas sehingga dalam kenyataannya tidak ada definisi yang digunakan secara konsisten oleh semua orang. Dalam hal ini kita gunakan definisi yang lebih kompleks yaitu definisi dari Stoner dalam Anonymous (2001) sebagai berikut:

“Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber dayasumberdaya organisasi lainnya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan”.

*Quality management systems (QMS) are valuable tools for continuous improvement in various aspects of quality.*

Sistem kualitas manajemen adalah seperangkat alat berharga untuk kemajuan berkelanjutan dalam berbagai aspek mutu. Faktor kunci sistem organisasi berorientasi mutu adalah:

- a. *Software quality* measurement and control, pengukuran dan kontrol kualitas perangkat lunak. Termasuk mengidentifikasi dan mendefinisikan kehandalan, keefektifan, penjagaan dari perangkat lunak tersebut.
- b. Peran infrastruktur mencakup metodologi dan *tools* yang digunakan dalam pengembangan perangkat lunak.
- c. Manajemen dalam proses pengembangan perangkat lunak.
- d. Proses desain yang partisipatif.

Faktor sistem organisasi (*organizational systems*) yang tidak dapat dipisahkan ketika mengkaji tentang kualitas perangkat lunak. Faktor ini mempengaruhi proses pengembangan perangkat lunak. Belum ada penelitian yang membahas secara khusus hubungan sistem organisasi ini dengan kualitas pengembangan perangkat lunak. (Anonymous, 2000)

Berdasarkan review studi literatur mengidentifikasi beberapa faktor yang bersifat organizational yang berpengaruh dalam kualitas pengembangan manajemen sistem. Faktor tersebut adalah :

- a. Kepemimpinan manajer tinggi (*Top Management Leadership*).
- b. Manajemen infrastruktur.
- c. Keampuhan manajemen proses.
- d. Partisipasi *stakeholder*.

Sistem manajemen mutu mengintegrasikan berbagai proses yang

internal di dalam organisasi dan berniat untuk menyediakan suatu pendekatan proses untuk pelaksanaan proyek. Sistem manajemen mutu memungkinkan organisasi untuk mengidentifikasi, mengukur, mengendalikan dan meningkatkan berbagai proses bisnis inti yang akhirnya yang didorong kearah ditingkatkan capaian bisnis. Mutu adalah merupakan konsep dari sejarah yang melatar belakangi sistem yang berkualitas. Sebelumnya barang-barang telah dibuat dari permulaan sampai produk selesai agar dapat menghasilkan produk yang berkualitas tinggi, inilah salah satu sistem manajemen mutu yang mengintegrasikan berbagai proses yang internal (Anonymous, 2000).

Sistem Manajemen mutu dapat digambarkan sebagai satu set kebijakan, proses dan prosedur memerlukan untuk perencanaan dan Pelaksanaan (*Production/Produksi; Development/Pengembangan; Service/Pelayanan*). Sistem manajemen mutu mengintegrasikan berbagai proses yang internal di dalam organisasi dan berniat untuk menyediakan suatu pendekatan proses untuk pelaksanaan proyek. Sistem manajemen mutu memungkinkan organisasi untuk mengidentifikasi, mengukur, mengendalikan dan meningkatkan berbagai proses bisnis inti yang pada akhirnya didorong kearah tingginya pencapaian bisnis secara maksimal.

ISO 9001: 2000 – *Quality management systems – Requirement* ditujukan untuk digunakan di organisasi manapun yang merancang, membangun, memproduksi, memasang dan/atau melayani produk apapun atau memberikan bentuk jasa apapun. Standar ini memberikan daftar persyaratan yang harus dipenuhi oleh sebuah organisasi apabila mereka hendak memperoleh kepuasan pelanggan sebagai hasil dari barang dan jasa yang secara konsisten memenuhi permintaan pelanggan tersebut. Implementasi standar ini adalah satu-satunya yang bisa diberikan sertifikasi oleh pihak Ketiga (Hong dan Phitayawejwiwat, 2005).

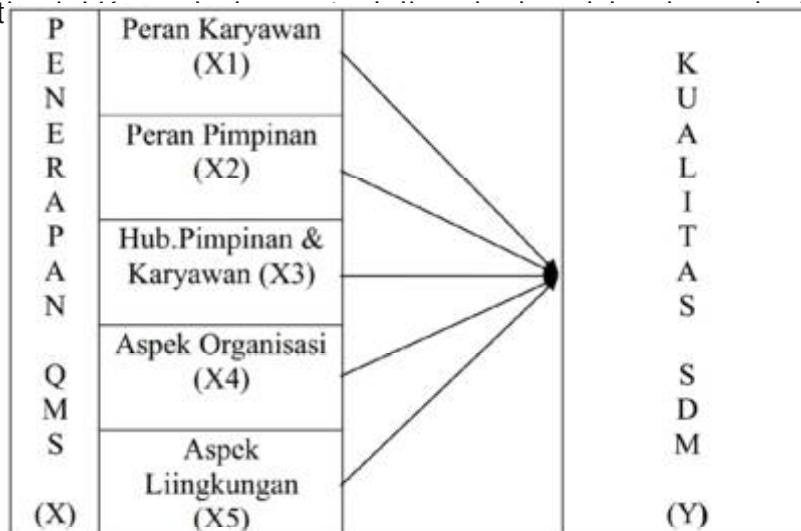
## **2. Kualitas Sumber Daya Manusia**

Peningkatan kualitas SDM menurut Robbins (2001), dapat diukur dari keberhasilan:(1) peningkatan kemampuan teoritis adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan; (2) peningkatan kemampuan teknis adalah metode atau sistem mengerjakan sesuatu pekerjaan; (3) peningkatan kemampuan konseptual adalah mampu memprediksi segala sesuatu yang ada kaitannya dengan sasaran yang akan dituju; (4) peningkatan kemampuan moral adalah mampu melaksanakan koordinasi, mampu bekerja sama selalu berusaha menghindari perbuatan tercela dan mampu bersedia mengembangkan diri; (5) peningkatan ketrampilan teknis.

Menurut Hasibuan (1996), manusia dapat dibedakan menjadi dua,

yaitu manusia menganut teori X dan manusia menganut teori Y. Peningkatan ketrampilan teknis ini akan nampak pada pribadi masing-masing individu. Marbun dan Heryanto (1993), pengaruh penerapan peran manajemen mutu terpadu terhadap kualitas sumber daya manusia adalah : (1) peran karyawan yaitu keuletan membina kreativitas, keikhlasan dalam menjalankan program, kemampuan untuk mengembangkan diri, keyakinan dan kepercayaan akan manfaat sistem manajemen mutu; (2) peran pimpinan yaitu keikutsertaan aktif, keterbukaan dalam komunikasi, ketidacuhan dekat dengan anggota organisasi dan mempunyai kualitas kepemimpinan; (3) hubungan dengan pimpinan dengan karyawan yaitu kesebahasaan dalam tindakan kebersamaan dalam analisis keserasian langkah dan tindakan, kesukarelaan dalam kerjasama; 4) aspek organisasi yaitu keterpaduan individu dalam sistem, rasa memiliki, kelengkapan sarana dan kejelasan program kerja, keterlibatan dalam tindakan dan kelugasan menjalankan sistem penghargaan; (5) aspek lingkungan yaitu kedisiplinan kerja, kesesuaian situasi dan kondisi, kerapihan lingkungan dan proses kerja serta kenyamanan tempat kerja.

Berpijak dari konsep di atas, maka untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang uraian tersebut, maka dibuatlah suatu kerangka konseptual yang bertujuan memudahkan konsep yang digunakan dalam penelitian ini:



Gambar 1.  
Kerangka Konseptual Penerapan QMS Terhadap Kualitas

### **3. Kriteria Kualitas Sumber Daya Manusia**

Menurut Handoko (1995), bahwa sumber daya manusia di dalam organisasi merupakan kunci keberhasilan organisasi, karena pada dasarnya SDM yang merancang, memasang, mengoperasikan dan memelihara dari sistem integrasi tersebut, baik itu input, proses, maupun output yang meliputi :

#### **a. Peran Karyawan**

Karyawan sebagai pelaku yang menentukan tinggi rendahnya kualitas hasil kerja hingga hendaknya karyawan memiliki dedikasi dan kedisiplinan, kemandirian dan prestasi terhadap pekerjaan yang dibebankan. Dengan memberikan perlakuan yang tepat maka karyawan akan berusaha untuk menunjukkan kemahiran dan berkoordinasi, mengutarakan pendapat secara *intelegent, kreatif* dan *fleksibel* dalam menanggapi setiap Permasalahan serta Kebijakan dalam hal peraturan dan sikap pimpinan terhadap karyawan serta komunikasi dalam perusahaan.

#### **b. Peran Pimpinan**

Pengertian kepemimpinan menurut Stoner yang dikutip oleh Handoko adalah suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya. Kepemimpinan merupakan suatu fungsi manajemen yang sangat penting kaitannya dengan pencapaian tujuan organisasi (Handoko, 1995). Ada tiga implikasi penting dari tiga definisi tersebut: *pertama* kepemimpinan menyangkut orang lain-bawahan atau pengikut, *kedua* kepemimpinan menyangkut suatu pembagian kekuasaan yang tidak seimbang diantara para pemimpin dan anggota kelompok, *ketiga* kepemimpinan menyangkut pengaruh yang diberikan oleh atasan kepada bawahan.

#### **c. Peran Hubungan Pimpinan dan Karyawan**

Terkait dengan efektivitas kepemimpinan, kinerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan hubungan pemimpin dan bawahan (*leader – memberrelation*), struktur tugas (*task structure*), dan kekuatan posisi pemimpin (*leaderposition power*) (Fieldler, 1976, dalam Robbins, 2003). Hasil riset tersebut menunjukkan bahwa pemimpin yang berorientasi tugas cenderung berkinerja lebih baik dibandingkan dengan pemimpin yang berorientasi hubungan dalam situasi yang sangat menguntungkan bagi pemimpin dan dalam situasi yang tidak

menguntungkan.

#### **d. Aspek Organisasi**

##### ➤ Pengertian Organisasi Kerja

Organisasi adalah merupakan koordinasi perusahaan terlebih manusia yang direncanakan untuk mencapai suatu maksud atau tujuan bersama melalui pembagian tugas dan fungsi serta melalui serangkaian wewenang dan tanggungjawab (Anthony et al, 1996). Seperti yang dinyatakan oleh Wexley & Yukl bahwa organisasi itu sebagai pola hubungan antar manusia yang diikutsertakan dalam aktivitas dimana satu sama lain saling tergantung untuk suatu tujuan tertentu (Yukl, 2006).

Menurut Yoder dalam Yukl (2006), tentang organisasi kerja mengatakan, bahwa secara teoritik istilah organisasi pada umumnya dipakai dengan dua arti, yaitu: (a) organisasi dipandang sebagai sebuah asosiasi yang dibuat untuk jangka panjang dan dipelihara untuk mencapai tujuan, dan melaksanakan misi-misi khusus, (b) organisasi menunjukkan suatu proses pemeliharaan organisasi dipakai untuk melembagakan, memperluas dan mengusahakan hal-hal lain dari organisasi kerja.

##### ➤ Pengertian Organisasi Perusahaan

Organisasi senantiasa melibatkan beberapa orang dan mereka saling berinteraksi secara intensif. Interaksi tersebut dapat disusun atau digambarkan dalam sebuah struktur untuk membantu dalam usaha mencapai tujuan perorangan dengan keikutsertaannya dalam organisasi ia mengharapkan agar organisasi tersebut akan membantu mencapai tujuannya disamping tujuan bersama atau kelompok (Robbins, 2003).

#### **e. Aspek Lingkungan**

Secara umum jenis atau sifat dari lingkungan terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik atau meta fisik. Namun banyak pakar yang menulis mengenai jenis lingkungan yang terdiri dari lingkungan abiotik dan lingkungan biotik. Dari kedua pengertian atau istilah tersebut sebenarnya adalah sama, seperti lingkungan fisik atau abiotik dan non fisik atau biotik. Lingkungan kerja yang dibutuhkan oleh para pegawai di tempat kerja atau kantor adalah lebih dominan pada lingkungan fisik dari pada lingkungan non fisik. Sehingga didalam pembahasannya pada lingkungan fisik saja. Karena pada dasarnya lingkungan kerja perkantoran adalah sama dengan lingkungan fisik. Dan lingkungan fisik mempunyai persamaan dan hubungan yang sangat erat dengan kondisi fisik tempat kerja. Oleh karena itu, pengertian atau istilah lingkungan kerja, lingkungan fisik maupun kondisi fisik tempat kerja pada



pembahasan ini, penulis menggunakan secara bergantian.

Atas dasar tinjauan pustaka di atas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan beberapa hipotesis sebagai berikut:

- H1. Terdapat pengaruh positif terhadap peran karyawan, peran pimpinan, hubungan pimpinan dengan karyawan, aspek organisasi dan aspek lingkungan dalam penerapan *Sistem Manajemen Mutu ISO 9001 : 2000* pada kualitas sumber daya karyawan secara simultan.
- H2. Terdapat pengaruh positif terhadap peran karyawan dalam penerapan *Sistem Manajemen Mutu ISO 9001 : 2000* pada kualitas sumber daya karyawan.
- H3. Terdapat pengaruh positif terhadap peran pimpinan dalam penerapan *Sistem Manajemen Mutu ISO 9001 : 2000* pada kualitas sumber daya karyawan
- H4. Terdapat pengaruh positif terhadap hubungan pimpinan dengan karyawan dalam penerapan *Sistem Manajemen Mutu ISO 9001 : 2000* pada kualitas sumber daya karyawan.
- H5. Terdapat pengaruh positif terhadap peran aspek organisasi dalam penerapan SistemManajemen Mutu ISO 9001 : 2000 pada kualitas sumber daya karyawan.
- H6. Terdapat pengaruh positif terhadap peran aspek lingkungan dalam penerapan SistemManajemen Mutu ISO 9001 : 2000 pada kualitas sumber daya karyawan.

### **III. METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan survey. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Casuarina Harnessindo yang berjumlah 200 orang. Populasi di PT. Casuarina Harnessindo Bekasi tidak homogen (perbedaan jabatan) yaitu terdiri dari jajaran manajemen puncak dan staf, maka untuk setiap sub populasi dilakukan penentuan jumlah sampel secara acak. Sampel yang digunakan berjumlah 30 orang yang diambil dengan menggunakan teknik *proportional random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara random dengan jumlah yang proporsional pada tiap-tiap populasi (Arikunto, 1998).

Sebelum dilakukan analisis, dilakukan uji validitas dan reliabilitas . Penelitian ini menggunakan pengujian asumsi klasik untuk memenuhi persyaratan analisis data. Adapun uji asumsi klasik meliputi uji normalitas data, uji autokorelasi, uji multikoloneritas dan uji heteroskedastisitas (Arikunto, 1998).

### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas yang dimaksud untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan teknik analisis *Kolmogorov-Smirnov* dan untuk perhitungannya menggunakan program *SPSS 15.00 for windows*.

### **b. Autokorelasi**

Autokorelasi adalah korelasi atau hubungan yang terjadi antara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam rangkaian waktu (*data time series*) maupun tersusun dalam rangkaian ruang atau disebut *data cross sectional*. Salah satu pengujian yang umum digunakan untuk mengetahui adanya autokorelasi adalah uji statistik *Durbin Watson*.

### **c. Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai VIF dan *tolerance*. Apabila nilai VIF di atas 10 atau nilai toleransi di bawah 0,1 maka terjadi multikolinieritas (Ghozali, 2007).

### **d. Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas dengan menggunakan uji *Glejser*. Jika variabel independen tidak signifikan secara statistik tidak mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut ini adalah hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini.

## **IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Uji Validitas**

Dalam penelitian ini, yang meliputi peran karyawan (X1), peran pimpinan (X2), hubungan pimpinan dan karyawan (X3), aspek organisasional (X4), aspek lingkungan (X5) dan kualitas sumber daya manusia (Y) menunjukkan instrument penelitian ini lebih dari 0,4 maka dinyatakan valid, sehingga seluruh item pertanyaan dalam masing-masing variabel dapat diikutsertakan dalam uji regresi linier berganda dan pengujian hipotesis

## 2. Uji Reabilitas

Hasil reabilitas didapatkan Cronbach alpha untuk kuesioner variabel peran karyawan sebesar 0.835 yang dikategorikan sebagai reliabilitas baik dengan kemampuan konsistensi apabila dilakukan pengulangan sebesar 83.5%. Variabel peran pimpinan sebesar 0.926 yang dikategorikan sebagai reliabilitas baik dengan konsistensi apabila dilakukan pengulangan sebesar 92.6%. Variabel hubungan pimpinan dan karyawan sebesar 0.854 yang dikategorikan sebagai reliabilitas baik dengan kemampuan konsistensi apabila dilakukan pengulangan sebesar 85.4%. Variabel aspek organisasional sebesar 0.849 yang dikategorikan sebagai reliabilitas baik dengan kemampuan konsistensi apabila dilakukan pengulangan sebesar 84.9%. Variabel aspek lingkungan sebesar 0.817 yang dikategorikan sebagai reliabilitas baik dengan kemampuan konsistensi apabila dilakukan pengulangan sebesar 81.7%. Variabel kualitas sumber daya manusia sebesar 0.939 yang dikategorikan sebagai reliabilitas baik dengan kemampuan konsistensi apabila dilakukan pengulangan sebesar 93.9%.

## 3. Pengujian Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

Uji normalitas didapatkan bahwa nilai signifikansi dari variabel pengganggu atau residual adalah sebesar 0,955, nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ( $p > 0,05$ ), maka dapat dikatakan model regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal.

### Multikolinieritas

Berdasarkan hasil perhitungan komputer dengan menggunakan program SPSS 13.00, didapat nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,822. Nilai tersebut berada antara dua dan 4-du berarti pada model tersebut tidak terjadi autokorelasi. Semua variabel bebas yaitu X1, X2, X3, X4 dan X5 mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

### Heteroskedastisitas

Semua variabel bebas X1, X2, X3, X4, X5 mempunyai nilai signifikansi di atas 0,05 ( $p > 0,05$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 4. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda, analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat atau yang dipengaruhi (dependen).

##### 1. Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan dan dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh penerapan Quality Management System terhadap kualitas sumber daya manusia pada PT. Casuarina Harnessindo – Bekasi. Dari hasil pengolahan dengan program *SPSS 15.00 for windows* dapat disusun rumus sebagai berikut:

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	-8.931	3.098		-2.883	.007			
	X1	.487	.176	.224	2.741	.010	.854	.425	.125
	X2	.332	.119	.276	2.779	.009	.900	.430	.127
	X3	.718	.305	.257	2.358	.024	.915	.375	.107
	X4	.288	.198	.098	1.459	.154	.718	.243	.066
	X5	.482	.191	.214	2.526	.016	.863	.398	.115

a. Dependent Variable: Y

Dari hasil pengolahan di atas dengan bantuan program *SPSS 15.00 for windows* disusun persamaan sebagai berikut:

$$Y = 8.931 + 0.224X1 + 0.276X2 + 0.257X3 + 0.098X4 + 0.214X5$$

Dari persamaan terlihat bahwa masing-masing variabel bebas memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel terikat Artinya, apabila salah satu variabel bebas mengalami perubahan, dengan asumsi saat variabel itu berubah maka variabel terikat juga berubah secara searah.

##### 2. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Analisis koefisien determinasi ini untuk mengetahui besarnya sumbangan pengaruh variabel peran karyawan, peran pimpinan, hubungan pimpinan dengan karyawan, aspek organisasional dan aspek lingkungan terhadap kualitas sumber daya karyawan. Koefisien determinasi dinyatakan dalam prosentase. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5  
 Hasil perhitungan uji R<sup>2</sup> (koefisien determinasi)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate
1	0.964 a	0.930	0.919	2.51450

Sumber : data primer yang diolah

Tabel diatas diketahui bahwa besarnya nilai R<sup>2</sup> (koefisien determinasi) = 0,930 atau Adjusted R<sup>2</sup> sebesar 0.919 hal ini berarti kemampuan variabel-variabel bebas ( peran karyawan, peran pimpinan, hubungan pimpinan dengan karyawan, aspek organisasional dan aspek lingkungan) dalam menjelaskan kualitas sumber daya karyawan adalah sebesar 91,9% sedangkan sisanya sebesar 8.1% dijelaskan oleh variabel lain di luar model regresi misalnya antara lain : sistem penilaian kinerja, sistem perhitungan gaji, benefits dan reward yang diterapkan pada perusahaan.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

- a. *Hipotesis 1* yang menyatakan terdapat pengaruh nyata peran karyawan, peran pimpinan, hubungan pimpinan dengan karyawan, aspek organisasi dan aspek lingkungan dalam penerapan QMS terhadap kualitas sumber daya karyawan secara simultan terbukti dalam penelitian ini. Hasil ini disebabkan karena secara bersama sama karyawan dan pimpinan mampu memaksimalkan perannya dalam penerapan QMS baik secara perorangan, organisasi maupun ditinjau dari aspek lingkungan sehingga berdampak positif pada meningkatnya kualitas sumber daya manusia.
- b. *Hipotesis 2* yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif terhadap peran karyawan dalam penerapan QMS terhadap kualitas sumber daya karyawan dalam penelitian ini terbukti dalam penelitian ini. Hasil ini disebabkan karena kreativitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, kemampuan karyawan dalam mengembangkan diri, keyakinan dan kepercayaan akan manfaat system manajemen mutu, karyawan sangat konsisten terhadap sistem manajemen mutu, prosedur dan peraturan yang berlaku dan karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab masing-masing.
- c. *Hipotesis 3*, yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif terhadap peran pimpinan dalam penerapan QMS terhadap kualitas sumber daya karyawan terbukti dalam penelitian ini.

- d. *Hipotesis 4*, yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif terhadap hubungan pimpinan dengan karyawan dalam penerapan QM terhadap kualitas sumber daya karyawan terbukti dalam penelitian ini.
- e. *Hipotesis 5*, yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif terhadap peran aspek organisasi dalam penerapan Sistem Manajemen Mutu ISO 9001: 2000 terhadap kualitas sumber daya karyawan tidak terbukti dalam penelitian ini.
- f. *Hipotesis 6*, yang menyatakan terdapat pengaruh positif terhadap peran aspek lingkungan dalam penerapan Sistem Manajemen Mutu ISO 9001: 2000 terhadap kualitas sumber daya karyawan tidak terbukti dalam penelitian ini.

## **2. Saran**

- a. Dalam menerapkan Sistem Manajemen Mutu ISO 9001: 2000 secara berkelanjutan hendaknya peran karyawan, peran pimpinan, hubungan pimpinan dan karyawan dapat dioptimalkan perannya karena mampu meningkatkan kualitas sumberdaya yang di miliki.
- b. Perusahaan dapat memberikan kewenangan kepada para karyawan untuk berperan lebih aktif dalam melakukan aktivitas di perusahaan, kebebasan dalam mengeluarkan pendapat sehingga dapat memberikan ide-ide yang dapat mendukung perkembangan perusahaan.
- c. Pihak pimpinan atau perusahaan selalu berusaha memberikan motivasi atau dorongan kepada para karyawan dengan harapan karyawan mampu bekerja sesuai bidang yang menjadi tanggung jawab mereka.
- d. Pihak pimpinan diharapkan untuk berusaha secara maksimal atau secara aktif dalam usaha peningkatan kualitas sumber daya manusia yaitu selalu berusaha untuk meningkatkan keterbukaan dalam berkomunikasi, dalam pengambilan kebijakan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Davis, K 1996 *Human Behavior at Work Organizational Behavior*, McGraw-Hill Published Company, New York
- Handoko, T. Hani., 1995, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Hatane, Samuel., 2003, Penerapan Total Quality Management Suatu Evaluasi Melalui Karakteristik Kerja (Studi Kasus Pada Perusahaan Gula Candi Baru Sidoharjo), *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 5, No. 1, hal. 72 – 84
- Jogiyanto, Hartono, 2004. *Metodologi Penelitian Bisnis : Salah Kaprah dan Pengalaman – Pengalaman*, BPFE, Yogyakarta.
- Ravichandran, Arun Rai., 2000, *Quality Management In Systems Development: An Organizational System Perspective*, *MIS Quarterly*, Vol. 24, No. 3, pp. 381-415.
- Siagian, S.P., 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Singarimbun, Masri dan Effendi, S., 1995, *Metode Penelitian Survei*. LP3ES, Jakarta.
- Sularso, Andi dan Murdijanto, 2004, Pengaruh Penerapan Peran Total Quality Management Terhadap Kualitas Sumberdaya Manusia. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan* Vol.6 No.1, hal. 72-81
- Sumarni, M dan Wahyuni, S., 2005, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Susilawati, Connie., Salim Ferryanto dan Soesilo, Tjahjadi., 2005, Harapan dan Realita Sistem Manajemen Mutu ISO 9000 Dalam Penerapannya di Perusahaan Kontraktor, *Jurnal Keilmuan dan Penerapan Teknik Sipil* 7 (1), hal. 30-35
- Saifuddin Azwar, MA. 1997. *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar.
- Yukl, G., 2006, *Leadership in Organization*, Pearson Education International. New Jersey. Lampiran 1. Factor Analysis Peran Karyawan (X1)