

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

Niken Widyastuti

STIE Widya Wiwaha, e-mail: widyastuti_niken@ymail.com

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, test t analysis and F test, classic assumption test consist normality, multicolienearity, heterokesdasy and autocorrelation. Research result show that **hypothesis 1** that reveal present significant effect employee role, leader role, relationship leader with employee organization aspect and environment aspect within application ISO quality Management System 9001 – 2000 toward quality of employee resources simultan proved within this research, **hypothesis 2** that reveal that present significant effect employee role within application ISO quality Management System 9001 – 2000, toward quality employee resources proved within this research, **hypothesis 3** that reveal that present significant effect leader role within application ISO quality Management System 9001 – 2000, toward quality employee resources proved within this research, **hypothesis 4** that reveal present significant relationship leader with employee within application ISO quality Management System 9001 – 2000, toward quality employee resources proved within this research, **hypothesis 5** that reveal present significant organization aspect role within application ISO quality Management System 9001–2000, toward quality employee resources not proved within this research, **hypothesis 6** that reveal present significant environment aspect role within application ISO quality Management System 9001–2000, toward quality employee resources not proved within this research,*

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

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.

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.

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). Berkaitan dengan apa yang sudah diuraikan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh penerapan *Quality Management System / QMS* atau sistem manajemen mutu terhadap peningkatan kualitas SDM ?

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia

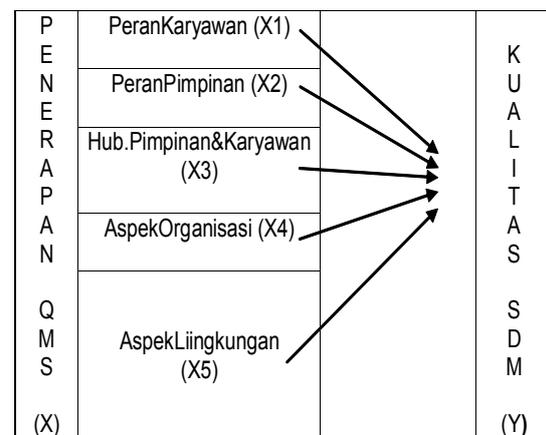
Peningkatan kualitas SDM menurut Robbins (2001), dapat diukur dari keberhasilan: (1)

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.

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. Kerangka konseptual digambarkan dalam bagan berikut ini:

Gambar 1.

Kerangka Konseptual Penerapan QMS Terhadap Kualitas



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 :

1. 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.

2. 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.

Fungsi-fungsi Kepemimpinan

Pendekatan perilaku membahas orientasi atau identifikasi pemimpin. Aspek pertama pendekatan perilaku kepemimpinan menekankan pada fungsi-fungsi yang dilakukan pemimpin dalam kelompoknya. Agar kelompok berjalan dengan efektif, seseorang harus melaksanakan dua fungsi utama; fungsi-fungsi yang berhubungan dengan tugas atau pemecahan masalah dan fungsi pemeliharaan kelompok atau sosial. Fungsi pertama menyangkut pemberian saran penyelesaian, informasi dan pendapat. Fungsi kedua mencakup segala sesuatu yang dapat membantu kelompok berjalan lebih lancar-persetujuan kelompok lain, penengahan perbedaan pendapat, dan sebagainya

3. 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. Pemimpin yang berorientasi hubungan cenderung berkinerja lebih baik dibandingkan dengan pemimpin yang berorientasi tugas dalam situasi yang cukup menguntungkan.

4. Aspek Organisasi

a. 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). Mulai dari organisasi yang paling sederhana hingga paling kompleks seperti misalnya organisasi perusahaan, masyarakat, dan negara sekalipun masing-masing individu dalam organisasi akan mengadakan interaksi, saling tergantung dan saling membutuhkan satu sama lainnya. 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 (Yulk, 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. Lebih jauh ia menyatakan bahwa proses organisasi sering digambarkan sebagai susunan yang sistematis dari bagian-bagian keseluruhan pekerjaan.

b. 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).

5. 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 pergunakan secara bergantian.

Hipotesis

1. 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.
2. Terdapat pengaruh positif terhadap peran karyawan dalam penerapan *Sistem Manajemen Mutu ISO 9001 : 2000* pada kualitas sumber daya karyawan.
3. Terdapat pengaruh positif terhadap peran pimpinan dalam penerapan *Sistem Manajemen Mutu ISO 9001 : 2000* pada kualitas sumber daya karyawan
4. Terdapat pengaruh positif terhadap hubungan pimpinan dengan karyawan dalam penerapan *Sistem Manajemen Mutu ISO 9001 : 2000* pada kualitas sumber daya karyawan.
5. Terdapat pengaruh positif terhadap peran aspek organisasi dalam penerapan *Sistem Manajemen Mutu ISO 9001 : 2000* pada kualitas sumber daya karyawan.
6. Terdapat pengaruh positif terhadap peran aspek lingkungan dalam penerapan *Sistem Manajemen Mutu ISO 9001 : 2000* pada kualitas sumber daya karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan survey. Penelitian deskriptif dapat diartikan sebagai suatu proses pemecahan masalah yang diselidiki dengan melukiskan keadaan subyek dan obyek penelitian pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang ada atau tampak bagaimana adanya. Pelaksanaan metode penelitian deskriptif tidak terbatas pada

pengumpulan dan penyusunan data, tetapi meliputi analisis dan interpretasi tentang data tersebut, selain itu semua data yang dikumpulkan memungkinkan menjadi kunci terhadap apa yang diteliti.

Metode Analisis Data

Data yang diperoleh diolah dan dianalisis dengan menggunakan beberapa cara yang diuraikan sebagai berikut :

1. Uji Validitas

Jogiyanto (2004) menyatakan bahwa hubungan antar faktor-faktor dalam mengidentifikasi sebuah variabel dikategorikan sebagai hubungan yang interdependen yaitu analisis yang tidak membedakan antara variabel dependen dan independen. Uji validitas yang digunakan untuk sebuah variabel yang terdiri dari banyak faktor yang interdependen adalah teknik faktor analisis. Secara lebih spesifik, dikarenakan variabel yang hendak diuji merupakan pengujian kembali dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, dimana pada penelitian sebelumnya telah berhasil mengidentifikasi faktor-faktor yang membentuk variabel maka dalam penelitian ini teknik analisis yang dipakai adalah menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). Dalam penelitian ini CFA diuji dengan bantuan paket perangkat lunak program program SPSS 14 for Windows. Jogiyanto (2004) menyatakan bahwa suatu analisis factor dinyatakan *feasible* bila memenuhi syarat :

- 1). Uji KMO dan Bartlet's Test di atas 0,5 dan signifikansi di bawah 0,05.
- 2) Koefisien Anti *Image Matrices* sebagai *measures of sampling adequacy* (MSA) minimal 0,5.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dan hasil suatu pengukuran dapat diandalkan dan dipercaya. Suatu alat ukur dikatakan reabel apabila dalam beberapa hasil

pengukuran terhadap suatu kelompok subjek yang sama dapat menunjukkan hasil yang relatif sama atau konsisten. Dalam penelitian ini digunakan koefisien *alfa cronbach* (Azwar, 2003).

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum s_j^2}{s_x^2} \right]$$

Keterangan :

- α : koefisien *alfa conbach*
 k : banyaknya belahan tes
 S_j : varian belahan
 S_x : varian scor tes

3. Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan jenis analisis statistik deskriptif dan regresi berganda untuk pengujian hipotesis.

a. Regresi linier berganda

Yaitu digunakan untuk mengetahui seberapa jauh perubahan antara variable yang satu dengan yang lainnya atau apakah ada pengaruh antara variable independen X₁ (peran karyawan), X₂ yaitu Peran Pimpinan, X₃ yaitu Hubungan Pimpinan dan karyawan, X₄ yaitu Aspek Organisasi, X₅ yaitu Aspek Lingkungan, dengan variabel dependent Y = Kualitas sumber daya manusia. Dengan persamaan regresi dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + b_5x_5 + e$$

Di mana:

- Y = variabel dependen
 a₀ = konstanta = 0
 X₁ = peran karyawan
 X₂ = peran pimpinan
 X₃ = hubungan pimpinan dan karyawan
 X₄ = aspek organisasi
 X₅ = aspek lingkungan
 b₁, b₂, b₃, b₄, b₅, b₆ = koefisien parsial
 e = variabel pengganggu

Analisis data dilakukan dengan menggunakan $\alpha=0,5$ artinya kesalahan dari analisis sebesar 5%. Dengan kata lain tingkat kepercayaan dari estimasi terhadap populasi adalah 95%.

b. Koefisien determinan

Untuk mengetahui kontribusi faktor-faktor independen dengan dependen adalah:

$$kd = r^2 \times 100 \%$$

dimana r = korelasi

c. Analisis uji t

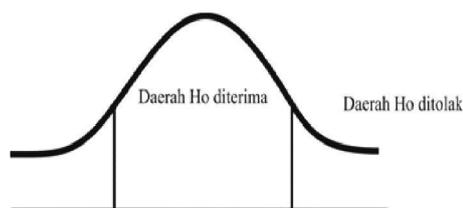
Pengujian hipotesis ini mempunyai maksud untuk menguji koefisien korelasi yang telah didapat, apakah dengan hasil tersebut benar-benar signifikan atau kebetulan saja. Hipotesa diformulasikan dengan harapan ditolak dinamakan hipotesa nol (H_0). Dengan menolak H_0 berarti akan menerima hipotesa alternative (H_1). Prosedur pengujiannya adalah :

- 1) Perentual lever signifikan $\alpha = 5\%$
- 2) Degrees of freedom = $n - 2$
- 3) Kriteria pengujian

Dimana :

H_0 diterima apabila : $t_{hitung} < t_{\alpha, n-2}$

H_0 ditolak apabila : $t_{hitung} > t_{\alpha, n-2}$



Gambar 2. Analisis Uji t

4) Uji t

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{1-r^2}$$

Dimana :

t : nilai negative rumus t

r : koefisien korelasi

n : jumlah data

- 5) Nilai t yang diperoleh dari perhitungan dibandingkan dengan nilai t negatif (t_{1-n-z}) untuk mendapatkan kesimpulan apakah H_0 diterima atau tidak.

d. Uji F

Tahap berikutnya dilakukan uji hipotesis menggunakan uji f (F test), dimana:

H_0 diterima atau H_1 ditolak apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$

H_0 ditolak atau H_1 diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$

Taraf signifikansi yang digunakan adalah sebesar 5%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Validitas

Ringkasan hasil uji validitas disajikan pada tabel 1.

Terlihat dalam tabel bahwa seluruh variabel penelitian yang meliputi peran karyawan (X_1), peran pimpinan (X_2), hubungan pimpinan dan karyawan (X_3), aspek organisasional (X_4), aspek lingkungan (X_5) dan kualitas sumber daya manusia (Y) menunjukkan instrument penelitian ini adalah valid sehingga seluruh item pertanyaan dalam masing-masing variabel dapat diikutsertakan dalam uji regresi linier berganda dan pengujian hipotesis.

2. Uji Reliabilitas

Ringkasan hasil uji reliabilitas variabel disajikan pada tabel 2.

Tabel 2
Pengujian Reliabilitas Variabel

Variabel	Conbrach's alpha	Kriteria
Perankaryawan (X_1)	0.835	Reabilitas baik
Peranpimpinan (X_2)	0.926	Reabilitas baik
Hubunganpimpinandankaryawan (X_3)	0.854	Reabilitas baik
Aspekorganisasional (X_4)	0.849	Reabilitas baik
AspekLingkungan (X_5)	0.817	Reabilitas baik
Kualitassumberdayamanusia (Y)	0.939	Reabilitas baik

Sumber : Data diolah

Tabel 1
Ringkasan Hasil Uji Validitas

Peran Karyawan (X1)		Peran Pimpinan (X2)		Hubungan Pimpinan dan Karyawan (X3)		Aspek Organisasional (X4)		Aspek Lingkungan (X5)		Kualitas Sumber Daya Manusia (Y)	
No	Factor loading	No	Factor loading	No	Factor loading	No	Factor loading	No	Factor loading	No	Factor loading
1	0.543	1	0.691	1	0.662	1	0.702	1	0.579	1	0.538
2	0.780	2	0.639	2	0.900	2	0.822	2	0.734	2	0.737
3	0.791	3	0.889	3	0.875	3	0.889	3	0.821	3	0.779
4	0.670	4	0.458	4	0.821	4	0.867	4	0.875	4	0.839
5	0.869	5	0.842	5	0.701	5	0.692	5	0.832	5	0.679
6	0.799	6	0.844					6	0.516	6	0.864
		7	0.859							7	0.895
		8	0.791							8	0.874
		9	0.917							9	0.858
		10	0.750							10	0.908
										11	0.779
										12	0.514

Sumber : Data diolah

Dari hasil perhitungan reliabilitas didapatkan Cronbach alpha untuk kuesioner variabel peran karyawan sebesar 0.835 yang dikategorikan sebagai reliabilitas baik. Jadi instrumen untuk variabel peran karyawan memiliki kemampuan konsistensi apabila dilakukan pengulangan sebesar 83.5%.

Variabel peran pimpinan sebesar 0.926 yang dikategorikan sebagai reliabilitas baik. Jadi instrumen untuk variabel peran pimpinan memiliki kemampuan konsistensi apabila dilakukan pengulangan sebesar 92.6%.

Variabel hubungan pimpinan dan karyawan sebesar 0.854 yang dikategorikan sebagai reliabilitas diterima. Jadi instrumen untuk variabel hubungan pimpinan dan karyawan memiliki kemampuan konsistensi apabila dilakukan pengulangan sebesar 85.4%.

Variabel aspek organisasional sebesar 0.849 yang dikategorikan sebagai reliabilitas baik. Jadi instrumen untuk variabel aspek organisasional memiliki kemampuan konsistensi apabila dilakukan pengulangan sebesar 84.9%.

Variabel aspek lingkungan sebesar 0.817 yang dikategorikan sebagai reliabilitas baik. Jadi instrumen untuk variabel aspek lingkungan

memiliki kemampuan konsistensi apabila dilakukan pengulangan sebesar 81.7%.

Variabel kualitas sumber daya manusia sebesar 0.939 yang dikategorikan sebagai reliabilitas baik. Jadi instrumen untuk variabel kualitas sumber daya manusia memiliki kemampuan konsistensi apabila dilakukan pengulangan sebesar 93.9%.

3. Pengujian asumsi klasik

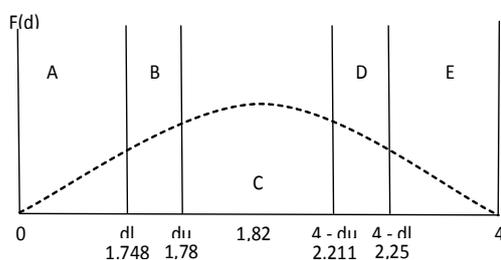
Sebelum dilakukan analisis regresi akan dilakukan uji asumsi klasik. Pengujian asumsi klasik merupakan syarat utama yang harus terpenuhi sebelum dilakukan analisis data. Adapun uji asumsi klasik meliputi uji normalitas data, uji autokorelasi, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas (Arikunto, 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*. Untuk menentukan apakah persamaan regresi linier berganda terdapat autokorelasi atau tidak maka dapat juga dilihat pada gambar sebagai berikut :

Gambar 3. Kurva *Durbin-Watson***Keterangan:**A = Menolak H_0 , bukti autokorelasi positif

B = Daerah keragu-raguan

C = Menerima H_0 , tidak ada autokorelasi

D = Daerah keragu-raguan

E = Menolak H_0 , bukti autokorelasi negatif

Berdasarkan hasil perhitungan komputer dengan menggunakan program SPSS 13.00, didapat nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,822. Nilai tersebut berada antara d_u dan $4-d_u$ berarti pada model tersebut tidak terjadi autokorelasi.

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). Berikut ini adalah hasil uji multikolinieritas terhadap model regresi pada penelitian ini.

Tabel 3

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Tolerance	Kesimpulan
X1	3,226	0,310	Tidak terjadi multikolinieritas
X2	4,745	0,211	Tidak terjadi multikolinieritas
X3	5,746	0,174	Tidak terjadi multikolinieritas
X4	2,196	0,455	Tidak terjadi multikolinieritas
X5	3,450	0,290	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data primer diolah

Tabel di atas menunjukkan bahwa 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.

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.

Tabel 4

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Kesimpulan
X1	0,175	Tidak terjadi heteroskedastisitas
X2	0,095	Tidak terjadi heteroskedastisitas
X3	0,852	Tidak terjadi heteroskedastisitas
X4	0,268	Tidak terjadi heteroskedastisitas
X5	0,907	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel bebas yaitu 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.

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:

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^2 (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 diolah 2011

Tabel di atas diketahui bahwa besarnya nilai (koefisien determinasi) = 0,930 atau Adjusted 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

Coefficients

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	.178	.224	2.741	.010	.854	.425	.125
	X2	.332	.119	.276	2.779	.009	.900	.430	.127
	X3	.718	.305	.257	2.356	.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.

Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi ini untuk mengetahui besarnya sumbangan pengaruh variabel peran karyawan, peran pimpinan, hubungan pimpinan dengan karyawan, aspek organisasional dan aspek lingkungan terhadap

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 PT. Casuarina Harnessindo-Bekasi.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan analisa yang telah dijelaskan, peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. *Hipotesis 1* yang menyatakan terdapat pengaruh nyata peran karyawan, peran pimpinan, hubungan pimpinan dengan karyawan, aspek organisasi dan aspek lingkungan dalam penerapan *QM* 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.

2. *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.
3. *Hipotesis 3*, yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif terhadap peran pimpinan dalam penerapan QMS terhadap kualitas sumber daya karyawan terbukti dalam penelitian ini.
4. *Hipotesis 4*, yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif terhadap hubungan pimpinan dengan karyawan dalam penerapan QMS terhadap kualitas sumber daya karyawan terbukti dalam penelitian ini.
5. *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.
6. *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.

Saran

Setelah menganalisis hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. 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.
2. 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. Kebijakan tersebut dilakukan dalam rangka untuk meningkatkan kreativitas para karyawan dalam bekerja sehingga mampu menumbuhkan rasa percaya diri dalam bekerja.
3. 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. Pada sisi yang lain pihak perusahaan diharapkan untuk menjaga keharmonisan hubungan dengan karyawan agar dapat tercipta kerjasama yang baik yang dapat mendukung kegiatan operasional perusahaan.
4. 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. Hal ini bias dilakukan antara lain dengan melakukan perencanaan karier dan pengembangan karier secara jelas kepada para karyawan, terkait juga dalam rangka memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik.

Perusahaan juga dapat melaksanakan pelatihan untuk para karyawan yang dilakukan secara berkala dengan demikian

akan mampu mendukung produktivitas perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Buckingham, M dan Coffman, C., 1999, *First break all the rules what the world's greatest managers do differently*, Simon & Schuster UK Ltd. London
- Davis, K 1996 *Human Behavior at Work Organizational Behavior*, McGraw-Hill Published Company, New York
- Faisal, S., 1981, *Dasar dan Teknik Menyusun Angket*, Surabaya: Usaha Nasional.
- Ghozali, M.Com, Akt., 2002, Analisis Multirate, Universitas Diponegoro
- Gordon, 1997, *Human Relations Specialist*, University of Chicago
- Handoko, T. Hani., 1995, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta.
- Handoko Riwidikno, S.Komp. 2008, Aplikasi Statistika Terapan, Mitra Cendekia, Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P., 1996, Organisasi dan Motivasi : Dasar Peningkatan Produktivitas, Bumi Aksara, Jakarta.
- 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
- Husein, U, 1999. Riset Pemasaran Perilaku Konsumen, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Hong, J.W dan Phitayawejwiat, S., 2005, The Impact of ISO 9000 Certification on Quality Management Practices in Thailand, *Journal of Industrial Technology*, Vol 21, No.1, pp : 2-6.
- Jogiyanto, Hartono, 2004. Metodologi Penelitian Bisnis : Salah Kaprah dan Pengalaman – Pengalaman, BPFE, Yogyakarta.
- Kajian Bisnis, 2001. Analisis *Total Quality Management* Pada Perusahaan Manufaktur di Indonesia. STIE Widya Wiwaha Yogyakarta.
- Marbun, B.N dan Henriyanto, Eko. 1993, Pengendalian Mutu Terpadu, PT. Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.
- Muhammad, A., 1999, Pengantar Teori Organisasi, CV. Bumi Aksara. Bandung.
- Prajogo, Daniel dan Sohal, Amrik., 2006, *The Implementation of ISO 9000 in Australian Organization: A Comparison Between the 1994 and the 2000 Version*, Report on A Study Conducted By The Australian Supply Chain Management Research Unit, Monash University
- Ravichandran, Arun Rai., 2000, *Quality Management In Systems Development: An Organizational System Perspective*, *MIS Quarterly*, Vol. 24, No. 3, pp. 381-415.
- Robbins, Stephen P., 2003, *Organizational Behavior*, Prentice Hall International Inc: Ninth Edition.
- Siagian, S.P., 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Singarimbun, Masri dan Effendi, S., 1995, Metode Penelitian Survei. LP3ES, Jakarta.
- Sekaran, Uma., 2003, *Research Methods For Business : A Skill Building Approach*, John Wiley & Sons Inc., New Jersey.
- Santoso, Singgih. 2000. Buku Latihan SPSS: Statistik Parametrik, Elex Media Komputindo, Jakarta

- Sudhana, 1998. Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya, Raja Grafindo Persada. Bandung
- Siagian, S.P., 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Singarimbun, Masri dan Effendi, S., 1995, Metode Penelitian Survei. LP3ES, Jakarta.
- Sudhana, 1998. Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya, Raja Grafindo Persada. Bandung
- 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
- Singarimbun, M. 1989. Metode dan Proses Penelitian dalam Metode Penelitian Survei (Editor : Masri Singarimbun dan Sofian Effendi). LP3ES. Jakarta.
- Saifuddin Azwar, MA. 1997. Metode Penelitian. Pustaka Pelajar.
- Thoha, Miftah., 1983, Aspek-Aspek Hukum Ilmu Administrasi. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Yukl, G., 2006, *Leadership in Organization*, Pearson Education International. New Jersey. Lampiran 1. Factor Analysis Peran Karyawan (X1)