

Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen, Dan Karakteristik Individu Terhadap *Total Quality Management*

Rismaja Putra

Akademi Teknik Indonesia Cut Meutia

Korespondensi penulis : rismaja.putra@aticutmeutia.ac.id

Abstract: This research was motivated by the influence of globalization, where this has an impact on human life. This study uses the independent variable is Work Discipline (X_1), commitment (X_2), moderating variables, namely the individual character (X_3), and total quality management as the dependent variable (Y). Collecting data in research using questionnaires that were distributed to 68 nurse using purposive sampling. While the analysis is performed by the data processing using SPSS version 16.0 for Windows. Results of regression analysis and t test showed that the variables of work discipline commitment variable, and variable positive effect on the individual characteristics of the variable total quality management. The coefficient of determination (R^2) obtained at 0.896. This means that 89.6% of the variation can be explained by the quality of their management work discipline, commitment and individual characteristics of the remaining 10.4% of the variation is explained by other variables.

Keywords: Work Discipline, Commitment, and Individual Character against Tot

Abstrak : Penelitian ini dilatar belakangi oleh pengaruh adanya globalisasi, dimana hal ini berdampak pada kehidupan manusia. Penelitian ini menggunakan variabel independen yaitu Disiplin Kerja (X_1), komitmen (X_2), variabel moderating yaitu karakter individu (X_3), dan *total quality management* sebagai variabel dependennya (Y). Pengumpulan data dalam penelitian menggunakan metode kuesioner yang disebar kepada 68 orang perawat RSUD. Melalui Perbaungan dengan menggunakan *purposive sampling*. Sedangkan analisis dilakukan dengan pengolahan data menggunakan SPSS versi 16.0 for windows. Hasil analisis regresi dan uji t dapat diketahui bahwa variabel *disiplin kerja* variabel komitmen, dan variabel karakteristik individu berpengaruh positif terhadap variabel *total quality management*. Hasil koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,896. Hal ini berarti 89,6% variasi kualitas manajemen dapat dijelaskan oleh adanya disiplin kerja, komitmen dan karakteristik individu sisanya 10,4% variasi yang dijelaskan oleh variabel lainnya.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Komitmen, dan Karakter Individu terhadap Total Kualitas Manajemen.

PENDAHULUAN

Globalisasi yang mulai intens didiskusikan banyak pihak dianggap sebagai fenomena baru yang dicirikan oleh penyusutan ruang dan waktu yang belum pernah terjadi sebelumnya, yang mencerminkan peningkatan interkoneksi dan interdependensi ekonomi, politik, sosial, dan budaya dalam skala global (Steger, 2012). Globalisasi merupakan suatu proses menuju lingkup dunia, dengan demikian globalisasi dapat diartikan sebagai proses mendunia, dimana semua peristiwa baik ekonomi, politik, maupun budaya yang terjadi di satu belahan dunia dapat mempengaruhi kehidupan masyarakat di seluruh dunia. Atau dapat disebut globalisasi merupakan suatu proses dimana hubungan sosial dan saling ketergantungan antar manusia di dunia ini semakin besar.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung

jawabnya. Sedangkan arti kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan baik yang tertulis maupun tidak. Menurut Davis disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi (Mangkunegara, 2000). Disiplin pada hakikatnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan sesuatu tindakan yang tidak sesuai dan bertentangan dengan sesuatu yang telah ditetapkan dan melakukan sesuatu yang mendukung dan melindungi sesuatu yang telah ditetapkan.

Menurut Mayer *and* Allen (1991) usaha untuk mengembangkan konsep komitmen yang telah berhasil dengan populernya dengan tiga model komponen komitmen yang dikembangkan, sebagai tambahan komitmen afektif mirip dengan apa yang dikembangkan oleh Mooday *et al.* (1982), mempertahankan pendekatan tiga komponen komitmen di mana komitmen normatif dan kontinuan secara keseluruhan merupakan bagian dari komitmen yang berkaitan dengan sikap. Kebanyakan penelitian terhadap hasil perilaku dihubungkan dengan komitmen yang berbeda-beda. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa komitmen afektif dapat berpengaruh positif dan komitmen kontinuan dapat berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Meyer *and* Allen, 1991).

Setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama. Karakteristik individu dalam penelitian ini meliputi : Kemampuan, Nilai, Sikap, dan Minat. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek yang disenangi itu. Pola-pola minat seseorang merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian orang dengan pekerjaannya. Minat orang terhadap jenis pekerjaanpun berbeda-beda (Moh. As'ad, 2004).

TQM adalah salah satu bentuk praktek manajemen terbaik dalam perusahaan yang menekankan padarigma kualitas secara menyeluruh dalam perusahaan. Menurut Krajewski dan Ritzman (2006) *total quality management* merupakan paradigma baru dalam menjalankan bisnis yang berupaya memaksimalkan daya saing organisasi melalui fokus pada kepuasan konsumen, keterlibatan seluruh karyawan, dan perbaikan secara berkesinambungan atas kualitas produk, jasa manusia, proses dan lingkungan organisasi.

Seperti yang dikemukakan oleh Falikhatun (2003) bahwa peningkatan kinerja pegawai dalam pekerjaan pada dasarnya akan dipengaruhi oleh kondisi – kondisi tertentu, yaitu kondisi yang berasal dari dalam yang disebut dengan faktor individual. Faktor individu meliputi jenis kelamin, kesehatan, pengalaman, dan karakteristik psikologis yang terdiri dari

motivasi, dan kepribadian. Adapun faktor situasional meliputi kepemimpinan, prestasi kerja, hubungan sosial dan budaya organisasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lila Tintami (2012). Hasil penelitian ini diketahui bahwa budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Artinya pengujian secara simultan menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan terdapat gaya kepemimpinan transformasional yang dimiliki oleh pimpinan harus dilakukan melalui peningkatan disiplin kerja sehingga tercapai kinerja yang maksimal.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Suwardi (2011) menyimpulkan terdapat pengaruh antara motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai. Hal ini juga didukung oleh penelitian Abdi Akbar (2009) dan Arief Subyantoro (2009) yang menyatakan bahwa Karakteristik Individu berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini serupa juga didukung oleh Muchammad Rully Sjahiril Alim (2013), menyatakan bahwa Karakteristik Individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini juga didukung penelitian Ariz Zaqi Al Faritsy (2014) menyimpulkan bahwa terdapat berpengaruh positif *TQM (Total Quality Management)* terhadap meningkatkan kinerja perusahaan.

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dan Penentuan Sampel

Populasi dalam penelitian ini yaitu para perawat dengan jumlah 100 tenaga perawat RSUD. Melati Perbaungan. Sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 68 responden. Pengambilan sampel menggunakan metode *non-probability sampling* yaitu dengan cara *purposive sampling*, yang merupakan suatu teknik pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu, yaitu siapa saja yang dianggap memenuhi kriteria menurut peneliti (Sugiyono, 2004). Dalam penelitian ini anggota sampel adalah perawat Rumah Sakit yang memiliki masa kerja lebih dari 3 tahun.

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber

asli atau tanpa melalui media perantara (J. Supranto, 1994). Data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarakan pada sampel yang telah ditentukan (perawat RSUD. Melati Perbaungan). Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh atau dicatat pihak lain) dan sifatnya saling melengkapi. Data sekunder berupa sumber pustaka yang dapat mendukung penulisan penelitian serta diperoleh dari literatur yang relevan dari permasalahan, sebagai dasar pemahaman terhadap objek penelitian dan untuk menganalisisnya secara tepat.

Metode Pengumpulan Data

Dalam usaha untuk mendapatkan data yang dibutuhkan metode yang digunakan adalah :

1. Kuesioner (daftar pertanyaan)

Metode ini dilakukan dengan mengajukan daftar pertanyaan yang bersifat tertutup dan terbuka kepada responden. Pertanyaan-pertanyaan yang bersifat tertutup diukur dengan menggunakan skala dengan interval 1-5 dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

2. Studi Pustaka

Metode pencarian informasi dari buku-buku dan sumber-sumber lain yang relevan dengan masalah yang dibahas dalam peneliti.

Metode Analisis

Analisis data penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Teknik analisis statistik dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Dengan model persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + B_1X_1 + e$$

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y : Total Quality Managemen

a : Konstanta

X₁ : Disiplin kerja

X₂ : Komitmen

X₃ : Karakteristik Individu

b₁ : Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja

b₂ : Koefisien regresi untuk variabel komitmen

b_2 : Koefisien regresi untuk variabel karakteristik individu

c : Error

Uji Koefisien Determinasi atau Uji Adjusted R^2

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2005).

Uji Parsial (Uji *t-test*)

Untuk menentukan koefisien spesifik yang mana yang tidak sama dengan nol, uji tambahan diperlukan yaitu dengan menggunakan uji t. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2005). Signifikansi koefisien parsial ini memiliki distribusi t dengan derajat kebebasan $n - k - 1$, dan signifikan pada $\alpha = 0,05$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya diringkas sebagai berikut :

Pengujian Hipotesis 1

Berdasarkan pengujian dengan SPSS diperoleh hasil pengujian pengaruh disiplin kerja terhadap kualitas manajemen menunjukkan t sebesar 12,509 dengan probabilitas sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,050. Hal ini berarti H_1 diterima bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kualitas manajemen.

Pengujian Hipotesis 2

Pengujian hipotesis 2 dilakukan dengan analisis regresi linier sederhana pengaruh komitmen terhadap *total quality management* pendidikan. Berdasarkan pengujian dengan SPSS diperoleh hasil pengujian pengaruh komitmen terhadap kualitas manajemen menunjukkan t sebesar 5,140 dengan probabilitas sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,050. Hal ini berarti H_2 diterima bahwa komitmen memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kualitas manajemen.

Pengujian Hipotesis 3

Pengujian hipotesis 3 dilakukan dengan analisis regresi linier sederhana pengaruh karakteristik individu terhadap *total quality management*. Hasil pengujian yang diperoleh dalam model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut : $Total\ Quality\ Management = 0,187$. Berdasarkan pengujian dengan SPSS diperoleh hasil pengujian pengaruh karakteristik individu terhadap *total quality management* menunjukkan t sebesar 2,111 dengan probabilitas sebesar 0,039. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,050. Hal ini berarti H_3 diterima bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *total quality management*.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,896. Hal ini berarti 89,6% variasi *total quality management* dapat dijelaskan oleh adanya disiplin kerja, komitmen dan karakteristik individu sisanya 10,4% variasi yang dijelaskan oleh variabel lainnya

Uji Signifikansi Parameter (Uji t dan Uji F)

Untuk menguji variabel yang berpengaruh antara X_1 , X_2 , X_3 terhadap Y secara individual (parsial) maka digunakan uji t. Adapun kriteria pengujian uji t adalah Jika $Sig < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti ada pengaruh signifikan variabel *independen* secara individual terhadap variabel *dependen*. Sedangkan jika $Sig > 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima berarti tidak ada pengaruh signifikan variabel *independen* secara individual terhadap variabel *dependen*.

Berdasarkan dari keempat variabel yang dimasukkan dalam regresi, variabel disiplin kerja, komitmen dan karakteristik individu terhadap *total quality management*. Variabel disiplin kerja memberikan nilai koefisien parameter 12,509 dengan ini signifikansi dari 0,000. Variabel komitmen memberikan nilai koefisien parameter 5,140 dengan ini signifikansi dari 0,000. dan karakteristik individu memberikan nilai koefisien parameter 2,111 dengan ini signifikansi dari 0,0039.

Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, komitmen dan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap total kualitas manajemen. Diketahui nilai uji f sebesar 191,256 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang artinya bahwa variabel disiplin kerja,

komitmen dan karakteristik individu bersama-sama berpengaruh pada *total quality management*. Berdasarkan hasil analisis dengan melakukan uji regresi berganda dan uji hipotesis diketahui bahwa:

Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Total Quality Management

Berdasarkan pengujian hipotesis diperoleh hasil pengujian pengaruh disiplin kerja terhadap kualitas manajemen menunjukkan t sebesar 12,509 dengan probabilitas sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,050. Hal ini berarti H_1 diterima bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *total quality management*.

Pengaruh Komitmen Terhadap Total Quality Management

Berdasarkan pengujian hipotesis diperoleh hasil pengujian pengaruh komitmen terhadap *total quality management* menunjukkan t sebesar 5.140 dengan probabilitas sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,050. Hal ini berarti H_2 diterima bahwa komitmen memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kualitas manajemen. Hal ini berarti hipotesis diterima bahwa komitmen memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *total quality management*.

Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Total Quality Management.

Simamora (1999) mengatakan karakteristik seseorang mempengaruhi cara dan kemampuan yang berbeda dalam membentuk persepsi, informasi apa yang diinginkan, bagaimana menginterpretasikan informasi tersebut dan informasi apa saja yang sudah diingat, tergantung dari karakteristik individu, seperti pendidikan, umur, jenis kelamin, dan kepribadian. Berdasarkan pengujian hipotesis diperoleh hasil pengujian pengaruh karakteristik individu terhadap *total quality management* menunjukkan t sebesar 2,111 dengan probabilitas sebesar 0,039. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,050. Hal ini berarti H_3 diterima bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *total quality management*. Hal ini berarti hipotesis diterima bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *total quality management*.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka selanjutnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap total kualitas manajemen, terbukti.

2. Komitmen berpengaruh signifikan terhadap total kualitas manajemen, terbukti.
3. Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap total kualitas manajemen, terbukti.

Disarankan bagi pihak manajemen atau pegawaiian disarankan untuk benar-benar menanamkan pada karyawannya bahwa kerja keras, disiplin, rajin, dan jujur untuk hasil pekerjaan yang optimal guna mencapai suatu tujuan yang harus dilakukan untuk meraih kemajuan dalam kehidupan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Edisi Kesepuluh*. Jakarta: PT Indeks Arikunto, 2002. *Prosedur Penelitian*. Edisi Revisi. Rineka Cipta. Jakarta.
- Lila, Tintami. 2012. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada Karyawan Harian SKT Megawon II PT. Djarum Kudus". *Jurnal Of Social And Politic*, Hal. 1-8.
- Suwardi. 2011. "Pengaruh Budaya Organisasi, Locus Of Control, Dan Penerapan Sistem Informasi Terhadap Kinerja Aparat Unit-Unit Pelayanan Publik". *Jurnal Analisis Manajemen*, vol. 5, no. 1".
- Akbar, Abdi. 2009. "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Swasata Di Provinsi Sulawesi Selatan, *Jurnal Analisis*, September 2009, vol. 6 no. 2 : 183-192"
- Al Faritsy, Ari Zaqi. 2011. "Penerapan TQM (Total Quality Management) Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan UMKM, *Jurnal Studi Manajemen*, vol. 8 no. 2, Oktober 2014".
- Sjahirul Alim, Muchammad Rully. 2013, "Analisis Pengaruh Locus of Control dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja dengan Etika Kerja Islam sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Karyawan Bagian Administrasi UNIMUS)".
- Siagian, 2002. *Karakteristik Individu Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakan Pertama, PT. Bhumi Aksara. Jakarta.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta; UPP AMP YKPN.
- Suharso, Bambang. 2008. *Analisis Regresi Terapan Dengan SPSS*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sunyoto, Danang. 2009. *Analisis Regresi Dan Uji Hipotesis*. MedPress. Yogyakarta.
- Sugiyono, 2007. *Statistik Untuk Penelitian*. Alfabeta. Bandung