



# Pengaruh Pelatihan dan TQM terhadap Komitmen Organisasional dan Implementasi terhadap Kinerja

Edis Lindani<sup>1</sup>, Rahmat Hidayat<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Pelita Bangsa Bekasi, Indonesia

E-mail: [lindaniedis.el@gmail.com](mailto:lindaniedis.el@gmail.com), [rahmat\\_hidayat@pelitabangsa.ac.id](mailto:rahmat_hidayat@pelitabangsa.ac.id)

Article Info	Abstract
<b>Article History</b> Received: 2023-01-15 Revised: 2023-02-22 Published: 2023-03-03  <b>Keywords:</b> <i>Training;</i> <i>TQM;</i> <i>Organizational Commitment;</i> <i>Employee Performance.</i>	The success of an employee in a company is one very important factor for a company to be able to advance the company. An employee must be performance tested to ensure that he or she is meeting the goals and expectations of the company. This study aims to improve employee performance through three supporting variables namely organizational commitment, training, and quality control (TQM). Researchers used quantitative techniques in this study. In this study, I took a sample of 82 respondents from a total population of 82 people in the Supply Chain Division of PT JOTUN INDONESIA using a questionnaire system. This sample is also called a saturated sample because the population is below 100 and the entire population is sampled.
Artikel Info	Abstrak
<b>Sejarah Artikel</b> Diterima: 2023-01-15 Direvisi: 2023-02-22 Dipublikasi: 2023-03-03  <b>Kata kunci:</b> <i>Pelatihan;</i> <i>TQM;</i> <i>Komitmen Organisasi;</i> <i>Kinerja Karyawan.</i>	Keberhasilan seorang karyawan dalam suatu perusahaan merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan untuk dapat memajukan perusahaan tersebut. Seorang karyawan harus diuji kinerjanya untuk memastikan bahwa dia memenuhi tujuan dan harapan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui tiga variabel pendukung yaitu komitmen organisasi, pelatihan, dan pengendalian kualitas (TQM). Peneliti menggunakan teknik kuantitatif dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini saya mengambil sampel sebanyak 82 responden dari total populasi 82 orang di Divisi Supply Chain PT. JOTUN INDONESIA dengan menggunakan sistem kuesioner. Sampel ini disebut juga sampel jenuh karena populasinya dibawah 100 dan seluruh populasi dijadikan sampel.

## I. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengembangan sumber daya manusia yang fungsinya untuk melakukan perencanaan sumber daya manusia, pelaksanaan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir karyawan atau karyawan dan mengambil inisiatif terhadap pengembangan organisasi suatu organisasi atau perusahaan. Menurut beberapa ahli, kinerja didefinisikan sebagai fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kemauan dan tingkat kemampuan tertentu. Kemauan dan keterampilan seseorang tidak cukup efektif untuk melakukan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dilakukan dan bagaimana melakukannya (Hersey dan Blanchard, 1993). Di beberapa perusahaan terdapat beberapa fakta bahwa kinerja seorang karyawan tidak memenuhi target sesuai arahan perusahaan.

## II. METODE PENELITIAN

### 1. Penelitian Kuantitatif

Pada tahap penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengubah data mentah

menjadi sesuatu yang bermakna dan dapat dibaca.

#### a) Validasi Data

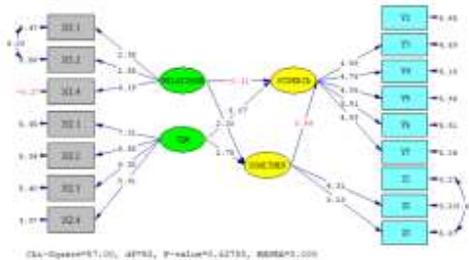
Validasi data bertujuan untuk dapat mengetahui apakah pengumpulan data dilakukan sesuai dengan standar yang telah ditentukan dan tidak bias. Ini adalah proses empat langkah, yang meliputi:

- 1) Fraud, untuk menyimpulkan apakah setiap responden benar-benar diwawancara atau tidak.
- 2) Screening, untuk memastikan bahwa responden dipilih sesuai dengan kriteria penelitian.
- 3) Prosedur, untuk memeriksa apakah prosedur pengumpulan data diikuti dengan benar.
- 4) Kelengkapan, untuk memastikan bahwa pewawancara menanyakan semua pertanyaan kepada responden, bukan hanya beberapa pertanyaan.

Dari teori diatas saya mengumpulkan responden dengan menggunakan kuesioner sehingga diperoleh data mentah yang harus diolah untuk pengolahan selanjutnya.

b) Pengolahan data

Setelah data mentah diperoleh, langkah selanjutnya adalah pengolahan data menggunakan aplikasi LISREL 8.8. Anda juga bisa mendapatkan atau mempelajari penggunaan aplikasi LISREL di berbagai situs seperti YOUTUBE, Internet dan juga situs lainnya. Dari hasil pengolahan data dapat diperoleh diagram seperti di bawah ini yang juga menunjukkan bahwa variabel-variabel yang digunakan peneliti dapat diterima atau ditolak oleh responden.



Gambar 1. Hasil Pengolahan Data

Dari gambar di atas terlihat bahwa ada beberapa angka yang berwarna merah, artinya ada beberapa variabel yang tidak sesuai dengan kebutuhan penelitian ini atau tidak sesuai dengan sebagian besar responden, dan tidak hanya yang berwarna merah, tetapi angka di bawah 2,48 yang termasuk data yang tidak sesuai dengan tujuan penelitian ini. Angka 2,48 diperoleh dari FTABEL sebagai acuan dalam melakukan penelitian ini.

2. Populasi dan Sampel

Populasi adalah semua individu yang ingin diteliti. Tapi kata 'individu' dalam definisinya seharusnya tidak hanya diartikan sebagai manusia. Anggota populasi dapat manusia (individu, mata pelajaran), misalnya populasi manusia di perguruan tinggi; atau tidak manusia (objek), misalnya populasi tikus, populasi perusahaan, hingga populasi komponen otomotif yang diproduksi oleh pabrik. Populasi adalah semua individu yang ingin diteliti. Tapi kata 'individu' dalam definisinya seharusnya tidak hanya diartikan sebagai manusia. Anggota populasi dapat manusia (individu, mata pelajaran), misalnya populasi manusia di perguruan tinggi; atau tidak manusia (objek), misalnya populasi tikus, populasi perusahaan, hingga populasi komponen otomotif yang diproduksi oleh pabrik.

Populasi adalah semua individu yang ingin diteliti. Namun demikian, kata 'individu' dalam definisi tersebut tidak boleh hanya

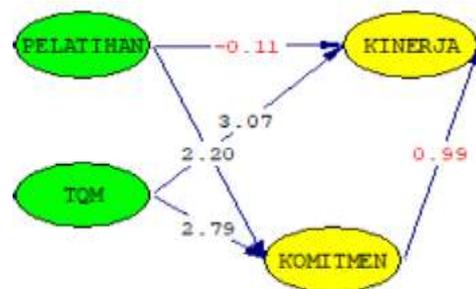
diartikan sebagai manusia. Anggota populasi dapat berupa manusia (individu, mata pelajaran), misalnya populasi manusia di perguruan tinggi; atau bukan manusia (objek), misalnya populasi tikus, populasi perusahaan, hingga populasi komponen otomotif yang diproduksi oleh sebuah pabrik. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel adalah sejumlah individu yang dipilih dari populasi dan merupakan bagian dari itu mewakili seluruh populasi. Sampel yang baik memiliki sifat yang representative kepada penduduk. Sampel yang tidak mewakili setiap anggota populasi, berapa pun ukuran sampelnya, itu tidak dapat digeneralisasikan ke populasi.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel adalah sejumlah individu yang dipilih dari populasi dan merupakan bagian yang mewakili seluruh populasi. Sampel yang baik memiliki sifat yang representatif dari populasinya. Sampel yang tidak mewakili setiap anggota populasi, terlepas dari ukuran sampelnya, tidak dapat digeneralisasikan untuk populasi. Jika populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Dalam penelitian ini saya mendapatkan sampel data atau responden sebanyak 82 orang, maka saya menggunakan teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi kurang dari 100 orang.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel-variabel berikut dapat diterima atau tidak.

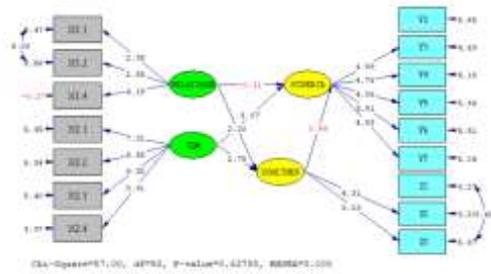


Gambar 1. Variabel pelatihan, Kinerja, TQM Komitmen

1. Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena nilai hasil penelitian menunjukkan dibawah angka minimum yang ditetapkan dalam FTABEL sebagai acuan.
2. TQM (Total Quality management) berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena nilai hasil penelitian diatas nilai minimum yang ditetapkan dalam FTABEL sebagai acuan.
3. Pelatihan tidak berpengaruh terhadap komitmen karena nilai hasil penelitian menunjukkan dibawah angka minimum yang ditetapkan dalam FTABEL sebagai acuan.
4. TQM (Total Quality Management) sangat berpengaruh terhadap Organizational Commitment karena nilai hasil penelitian diatas nilai minimum yang ditetapkan dalam FTABEL sebagai acuan.
5. Komitmen tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena nilai hasil penelitian menunjukkan dibawah angka minimum yang ditetapkan dalam FTABEL sebagai acuan.
6. Pelatihan dan TQM berpengaruh terhadap komitmen organisasi karena nilai hasil penelitian menunjukkan berada di atas angka minimum yang ditetapkan dalam FTABEL sebagai acuan.
7. Training, TQM dan Commitment berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena nilai hasil penelitian diatas nilai minimum yang ditetapkan dalam FTABEL sebagai acuan.

## B. Pembahasan

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengembangan sumber daya manusia yang fungsinya untuk melakukan perencanaan sumber daya manusia, pelaksanaan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir karyawan atau karyawan dan mengambil inisiatif terhadap pengembangan organisasi suatu organisasi atau perusahaan. Dalam HRM terdapat beberapa variabel yang dipelajari antara lain Performance, Organizational Commitment, Training dan TQM (Total Quality Management) dari masing-masing variabel tersebut. Penelitian ini berhasil, dan dapat diterapkan di berbagai organisasi di dunia. Berikut adalah diagram hasil penelitian yang telah dilakukan:



Gambar 2. Diagram Hasil Penelitian

Dari diagram di atas, terdapat beberapa variabel yang tidak cocok atau tidak diterima. Namun, hal tersebut tidak membuat penelitian ini gagal. Melainkan memberikan informasi kepada organisasi bahwa variabel tersebut tidak sesuai jika dibandingkan dengan tujuan yang ingin dicapai.

## IV. SIMPULAN DAN SARAN

### A. Simpulan

Penelitian ini dibuat dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh beberapa variabel pendukung terhadap sistem kinerja pegawai pada suatu organisasi dan hasilnya dapat diterapkan pada berbagai organisasi. Berdasarkan Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kinerja seorang pegawai dapat didukung oleh variabel lain sehingga tingkat kualitas kinerja pegawai dapat meningkat dan dapat mencapai target suatu organisasi. (1) Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (2) TQM (Total Quality management) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (3) Pelatihan tidak berpengaruh terhadap Komitmen (4) TQM (Total Quality management) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi (5) Komitmen tidak berpengaruh terhadap Pegawai kinerja (6) Pelatihan dan TQM berpengaruh terhadap komitmen organisasi (7) Pelatihan, TQM dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### B. Saran

Pembahasan terkait penelitian ini masih sangat terbatas dan membutuhkan banyak masukan, saran untuk penulis selanjutnya adalah mengkaji lebih dalam dan secara komprehensif Pengaruh Pelatihan dan TQM terhadap Komitmen Organisasional dan Implementasi terhadap Kinerja.

## DAFTAR RUJUKAN

- Aditya, Rifki Utami, HN, & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap

- Kinerja (Studi pada Karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 22(1), 85894.
- Amaly, Z. (2017). Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Status Karyawan Di UD. *SATWA UNGGUL*. 13–48.
- Cookson, MD, & Stirk, PMR (2019). hubungan baik antara kinerja karyawan dengan kepuasan konsumen pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Cabang Berastagi. 8–29.
- Hatane Semuel. (2003). PENERAPAN TOTAL QUALITY MANAGEMENT SUATU EVALUASI MELALUI KARAKTERISTIK KERJA (Studi Kasus Pada Perusahaan Gula Candi Baru Sidoarjo). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1), hlm.72-84. <http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/man/article/view/15635>
- Hidayat, R. (2020). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 525–535. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2730>
- Ii, B.a B., & Pustaka, T. (2009). BAB II TINJAUAN PUSTAKA 2.1 Pengertian Osteoporosis Osteoporosis berasal dari kata. 9–38.
- Maros, H., & Juniar, S. (2016). 濟無 Tanpa Judul Tanpa Judul Tanpa Judul. 2006, 1–23.
- Nadapdap, K. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Permata Sari. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(1), 1–9.
- Nursam, N. (2017). Manajemen Kinerja. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 167–175. <https://doi.org/10.24256/kelola.v2i2.438>
- Pramesona, B. (nd). *Tata Kelola*. 1–35.
- Rezeki, F., & Hidayat, R. (2021). Pengaruh Pelatihan, Stres Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja PT Mukti Mandiri Lestari. *Jurnal Manajemen Binaniaga*, 6(2), 245–256. <https://doi.org/10.33062/mjb.v6i2.481>
- Safitri, E., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen |*, 1(4), 1044–1054.
- Sianipar, ARB, & Haryanti, K. (2014). Hubungan Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Bidang Produksi Cv. X. *Psikodimensia*, 13(1), 98. <http://journal.unika.ac.id/index.php/psi/article/view/281>
- Suwarno, S., Aprianto, R., & Suberthi, M. (2020). Pengaruh Total Quality Management (TQM) dan Budaya Organisasi Kinerja terhadap Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 165. <https://doi.org/10.32502/jimn.v9i2.2560>
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta Edisi*, 60(April), 91–96. <http://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/juwarta/article/view/413>