

Pengaruh *Quality Management System* terhadap *Employee Performance* (Studi Kasus Pada PT Avesta Continental Pack)

Agus Hermawan^{1)*}

¹⁾²⁾³⁾ Institut Bisnis Muhammadiyah Bekasi

Correspondence Author: agus.hermawan@ibm.ac.id, Bekasi, Indonesia

DOI: <https://doi.org/10.37012/ileka.v4i2.1920>

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini untuk menguji pengaruh *Quality Management System* terhadap *Employee Performance* di PT Avesta Continental Pack. PT Avesta Continental Pack adalah salah satu perusahaan yang menggunakan Sistem Manajemen Mutu ISO 9001 pada tahun 2015. *Employee Performance* yang rendah disebabkan oleh Sistem Manajemen Mutu yang rendah atau tidak optimal. Peneliti menentukan sampel dalam penelitian ini, yaitu 109 orang, dengan teknik penentuan sampel *purposive sampling*. Metode pengukuran pada kuesioner ini menggunakan Skala Likert, dan Metode analisis data yang digunakan meliputi Analisis Regresi Linier Sederhana, Uji Hipotesis Parsial (Uji-T), dan Koefisien Determinasi (R^2). Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, kesimpulan diperoleh dengan memproses data menggunakan SPSS 25.0. Dari hasil uji regresi linear berganda, *Quality Management System* memiliki pengaruh terhadap *Employee Performance*, di mana setiap peningkatan 1 nilai *Quality Management System* akan meningkatkan nilai *Employee Performance* sebesar 0,948. *Quality Management System* memiliki pengaruh terhadap *Employee Performance*, hasil uji t dan uji f menunjukkan nilai signifikansi variabel model regresi Sistem Manajemen Mutu sebesar 0.000 dengan tingkat signifikansi 0.05, sehingga perhitungan adalah $0.000 < 0.05$. Dapat disimpulkan bahwa variabel *Quality Management System* (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Employee Performance* (Y). Nilai R square adalah 0.578, yang berarti sekitar 57.8% dari variabel *Quality Management System* menunjukkan pengaruh besar terhadap kinerja karyawan di PT Avesta Continental Pack.

Kata Kunci: *Employee Performance, Quality Management System, Purposive Sampling*

Abstract

The purpose of this research is to examine the influence of the *Quality Management System* on *Employee Performance* at PT Avesta Continental Pack. PT Avesta Continental Pack is one of the companies that used the ISO 9001 *Quality Management System* in 2015. Low *Employee Performance* is caused by a low or not optimal *Quality Management System*. The researcher determined the sample in this study, namely 109 people, using a *purposive sampling* technique. The measurement method in this questionnaire uses a Likert Scale, and the data analysis methods used include Simple Linear Regression Analysis, Partial Hypothesis Testing (T-Test), and Determination Coefficient (R^2). Based on the results of the research that has been carried out, conclusions were obtained by processing the data using SPSS 25.0. From the results of the multiple linear regression test, the *Quality Management System* has an influence on *Employee Performance*, where every 1 increase in the *Quality Management System* value will increase the *Employee Performance* value by 0.948. The *Quality Management System* has an influence on *Employee Performance*, the results of the t test and f test show that the significance value of the *Quality Management System* regression model variable is 0.000 with a significance level of 0.05, so the calculation is $0.000 < 0.05$. It can be concluded that the *Quality Management System* (X) variable has a significant influence on *Employee Performance* (Y). The R square value is 0.578, which means that around 57.8% of the *Quality Management System* variables show a large influence on employee performance at PT Avesta Continental Pack.

Keywords: *Employee Performance, Quality Management System, Purposive Sampling*

PENDAHULUAN

Saat ini, dalam perkembangan zaman yang telah mencakup semua aspek kehidupan, termasuk perusahaan, pada dasarnya setiap perusahaan menginginkan memiliki karyawan yang berdedikasi tinggi dan berkualitas untuk menghadapi era saat ini. Setiap bulan, perusahaan memiliki target penjualan, sehingga perusahaan berharap karyawan mereka dapat bekerja dengan baik untuk mewujudkan impian perusahaan (Alhudri & Heriyanto, 2015). Tujuan ini dikejar untuk mendapatkan laba sebesar-besarnya dan membuat perusahaan semakin berkembang. Namun, tidak menutup kemungkinan ada karyawan yang bekerja kurang maksimal, tidak sesuai dengan harapan perusahaan, sehingga dapat mengakibatkan tidak tercapainya target perusahaan (Surveyandini & Achadi, 2021).

Employee performance merupakan faktor yang sangat penting untuk menentukan kemajuan perusahaan. Hal ini tidak lepas dari hasil dan prestasi yang telah dicapai oleh karyawan atau pekerja, sehingga perusahaan dapat berkembang. Kinerja atau prestasi kerja adalah kemampuan kerja atau pencapaian kerja yang telah dicapai oleh pekerja sesuai dengan tanggung jawabnya (Dharma, 2018).

Employee performance dapat dianggap sebagai keahlian yang dimiliki oleh seorang pekerja dalam menjalankan suatu tugas. Kinerja karyawan sangat penting, karena melalui kinerja, dapat diketahui sejauh mana kemampuan pekerja dalam melaksanakan tanggung jawab dan tugas yang telah diberikan (Idrus et al., 2023). Oleh karena itu, diperlukan penetapan kriteria yang jelas dan terukur agar dapat dijadikan sebagai acuan. Performansi pada dasarnya mencerminkan hasil kerja SDM atau karyawan dalam suatu perusahaan. Dengan demikian, hal ini memiliki arti bahwa SDM merupakan faktor yang sangat penting dalam memelihara peran yang strategis dan memberikan kontribusi dalam menentukan masa depan perusahaan (Yudha, 2018).

Berbagai fenomena terjadi di setiap perusahaan sebagai akibat dari melorotnya kinerja karyawan. Salah satu contohnya adalah perusahaan raksasa Google, di tengah ketidakpastian global saat ini, Google terus melakukan inovasi teknologi. Namun, dalam menghadapi tekanan tersebut, Google memutuskan untuk melakukan PHK terhadap 10 ribu karyawannya. Keputusan ini diambil karena kinerja karyawan mengalami penurunan di tengah tuntutan global saat ini. (CNN Indonelsia, 2022).

Keberhasilan suatu sistem dapat diukur oleh kinerja yang telah dicapai secara keseluruhan selama jangka waktu tertentu dalam melaksanakan tugas, dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran yang telah ditetapkan bersama. Hal tersebut tidak hanya memiliki pengaruh terhadap perkembangan suatu perusahaan, tetapi juga memiliki pengaruh signifikan terhadap *quality management system* (Kellyen & Yani, 2022). Pada dasarnya, tujuan suatu usaha adalah untuk mempertahankan dan meningkatkan mutu. Karena mutu adalah istilah lain dari kualitas yang digunakan untuk menilai produk. Oleh karena itu, sangat penting memperhatikan kualitas produk untuk meningkatkan kepercayaan pelanggan.

Salah satu metode yang dapat digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan *Quality Management System* adalah dengan menerapkan *Quality Management System* itu sendiri. Dasar pemikiran perlunya *Quality Management System* adalah agar perusahaan dapat bersaing dengan kualitas terbaik di era persaingan global. Untuk meningkatkan kinerja organisasi, perusahaan harus menerapkan 7 prinsip, yaitu fokus pada pelanggan, kepemimpinan, keterlibatan orang, pendekatan proses, peningkatan, pengambilan keputusan, dan manajemen hubungan. *Quality Management System* bertujuan untuk memastikan bahwa semua proses perusahaan berjalan dengan baik sesuai dengan persyaratan yang berlaku. ISO (*International Organization for Standardization*) merupakan standar penetapan internasional yang terdiri dari anggota standarisasi nasional setiap negara, yang berkantor pusat di Jenewa, Swiss (Alhudri & Heriyanto, 2015). ISO merupakan organisasi non-pemerintah namun kemampuannya dalam menerapkan kebijakannya lebih berpengaruh dibandingkan dengan organisasi non-pemerintah lainnya. ISO dalam menerapkan *Quality Management System* (QMS) ke dalam regulasi, petunjuk, dengan tujuan memastikan perusahaan menghasilkan produk yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Bakri, 2017).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ramadan & Brotol (2019) dengan judul "Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2015 pada Kinerja Karyawan Konstruksi," hasilnya menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar 81,65%. Penelitian yang dilakukan oleh (Gunawan et al., 2017) Penelitian ini menyelidiki dampak penerapan Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2015 dan tingkat motivasi terhadap kinerja karyawan di Kantor PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah

Operasi IX Jember. Temuan penelitian menunjukkan bahwa dominasi yang kuat terjadi dalam kinerja karyawan ketika Sistem Manajemen Mutu diterapkan secara efektif dan tingkat motivasi karyawan tinggi. Penerapan standar ISO 9001:2015 telah membantu meningkatkan kualitas pekerjaan karyawan, sementara tingkat motivasi yang tinggi menjadi pendorong utama dalam mencapai kinerja optimal. Penelitian ini memberikan wawasan penting bagi manajemen perusahaan untuk terus memelihara dan meningkatkan sistem manajemen mutu, sekaligus mendorong tingkat motivasi karyawan agar mencapai tingkat kinerja yang lebih baik di Kantor PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember. Sementara penelitian yang dilakukan oleh (Christian et al., 2014) Pengaruh dari implementasi ISO 9001:2008 terhadap kinerja karyawan di Divisi Produksi PT Insastama ternyata tidak memberikan dampak yang signifikan. Oleh karena itu, hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini harus ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa penerapan Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2008 tidak secara nyata memengaruhi kinerja karyawan di divisi produksi perusahaan. Hal ini mengundang pertanyaan terkait efektivitas implementasi ISO 9001:2008 dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja individu di tingkat operasional. Dengan demikian, perlu dilakukan peninjauan lebih lanjut untuk memahami faktor-faktor apa yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan di divisi produksi PT Insastama.

Penelitian yang dilakukan oleh (Tampubolon et al., 2021) Dampak penerapan ISO 9001:2015 terhadap kinerja karyawan di PT Technindo Controlmatra di Kawasan Industri Modern II, yang telah diuji secara parsial menggunakan SPSS, ternyata tidak begitu signifikan dalam mempengaruhi kinerja mereka. Meskipun telah diimplementasikan, hasil penelitian menunjukkan bahwa adopsi ISO 9001:2015 tidak memiliki dampak yang kuat terhadap kinerja karyawan perusahaan tersebut. Faktor-faktor lain kemungkinan turut berperan dalam membentuk kinerja individu, dan penting untuk mengidentifikasi elemen-elemen tersebut guna memahami secara menyeluruh faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas penerapan standar kualitas tersebut. Selain itu, penelitian lebih lanjut dapat dilakukan untuk mengevaluasi dan memahami potensi pengaruh lainnya yang mungkin terkait dengan kinerja karyawan di lingkungan industri modern tersebut.

Kualitas kinerja dapat diukur dari pandangan atau penilaian karyawan terhadap hasil kerja yang dihasilkan, serta kesempurnaan tugas dalam hubungannya dengan keterampilan

dan kemampuan karyawan. Pada PT Avesta Continental Pack, terdapat fluktuasi dalam kualitas kinerja karyawan yang tercermin dari perubahan tahunan dari 2020 hingga 2022, yang menunjukkan penurunan secara konsisten. Penurunan ini mungkin disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah meningkatnya tuntutan pekerjaan dari tahun ke tahun.

Tingkat efisiensi penggunaan sumber daya energi, uang, teknologi, bahan baku secara maksimal dan terukur menjadi salah satu indikator penilaian karyawan. Di PT Avesta Continental, terlihat fluktuasi dalam tingkat efektivitas, menunjukkan bahwa setiap tahun dari 2020 hingga 2022, karyawan tidak konsisten dalam mempertahankan nilai efektivitas kerja di unit produksi. Manajemen waktu atau tingkat ketepatan waktu dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh PT Avesta Continental Pack juga mengalami fluktuasi dari tahun 2020 hingga 2022. Tahun 2021 mengalami penurunan yang sangat drastis, kemudian pada tahun 2022 mengalami peningkatan, meskipun belum setara atau lebih baik dari tahun 2020.

Kuantitas atau jumlah hasil produksi diukur dalam satuan seperti jumlah unit atau jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan sesuai target yang ditetapkan. Pada output atau kuantitas produksi yang dihasilkan oleh PT Avesta Continental Pack, terjadi peningkatan dan penurunan dari tahun 2020 hingga 2022. Sejauh mana tingkat kemampuan setiap karyawan untuk bekerja sendiri dan menjaga komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab terhadap perusahaan, mengalami peningkatan yang signifikan dari tahun 2020 hingga 2021, namun mengalami penurunan pada tahun 2022.

PT Avesta Continental Pack adalah salah satu perusahaan yang menerapkan *Quality Management System ISO 9001:2015*. Rendahnya kinerja karyawan disebabkan oleh rendah atau kurang maksimalnya penerapan QMS. Aspek-aspek yang perlu diperhatikan oleh HRD termasuk kelengkapan yang belum ditetapkan untuk setiap jenjang evaluasi personal setelah pelatihan, perhatian, prasarana, dan lingkungan kerja. Semua hal tersebut telah dicakup dalam klausul-klausul yang ada pada QMS ISO 9001:2015 yang membahas konteks perusahaan, kepemimpinan, perencanaan, dukungan, kegiatan operasional, evaluasi kinerja, dan peningkatan. Namun, rendahnya kinerja karyawan juga mungkin disebabkan oleh faktor-faktor lain.

Employee Performance merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang disusun oleh sebuah institusi dan dijalankan oleh pimpinan serta karyawan (SDM) yang bekerja di institusi tersebut, baik itu pemerintahan maupun bisnis, untuk mencapai tujuan

organisasi (Muis et al., 2018). Kinerja karyawan menjadi suatu gaya manajemen dalam mengelola sumber daya yang dimiliki guna menciptakan visi bersama dalam upaya perusahaan mencapai tujuannya (Tampubolon et al., 2021). Menurut Mangkunegara, (2011), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh pelaku kerja dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang memengaruhi *employee performance* dapat berasal dari diri sendiri maupun lingkungan di mana karyawan bekerja (Zulkarnain et al., 2019). Faktor-faktor tersebut meliputi sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan sosial, iklim kerja, sarana dan prasarana, teknologi, dan kesempatan berprestasi. Indikator dari *employee performance* meliputi Kualitas Kerja, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas, dan Kemandirian (Christian et al., 2014). Berbagai ahli menyampaikan indikator kinerja karyawan, seperti yang diungkapkan oleh Drs Bintoro, M.T. (2017) dalam bukunya, bahwa indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Beberapa indikator tersebut melibatkan Kualitas Kerja, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas, dan Kemandirian.

Penetapan indikator *Employee Performance* itu sendiri bervariasi tergantung dari kebijakan setiap organisasi atau perusahaan. Indikator tersebut juga dapat dijadikan sebagai pedoman bagi para karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan performansi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka (Sumunar et al., 2022). Selain memiliki sejumlah tujuan, penilaian kinerja karyawan juga memiliki manfaat yang signifikan. Manfaat pertama dari penilaian kinerja karyawan adalah dapat memberikan informasi atau data terkait hasil dari sebuah pekerjaan. Selain itu, penilaian ini juga bermanfaat untuk menghindari adanya kesalahpahaman atau miskomunikasi tentang kualitas kerja yang diharapkan oleh perusahaan. Manfaat lainnya meliputi peningkatan produktivitas karyawan, penghargaan terhadap kontribusi karyawan bagi perusahaan, serta menciptakan komunikasi dua arah yang baik antara karyawan dan manajemen. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ramadan & Broto, (2019) dengan judul "Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2015 Terhadap Kinerja Karyawan Konstruksi" menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif pada kinerja pegawai dengan presentase sebesar 81,65%. Oleh karena itu, hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

Quality Management System (QMS) adalah serangkaian prosedur yang terdokumentasi dan terstruktur sesuai dengan standar manajemen sistem yang bertujuan untuk memastikan kesesuaian suatu proses dan produk dengan kebutuhan atau persyaratan tertentu. QMS mengartikan bagaimana suatu organisasi atau perusahaan menerapkan praktik-praktik secara konsisten untuk memenuhi kebutuhan pelanggan dan pasar (Tampubolon et al., 2021). Sistem Manajemen Mutu adalah suatu sistem yang merujuk pada perbaikan berkelanjutan (*continual improvement*), di mana setiap individu di dalamnya harus berkomitmen untuk menghasilkan produk yang diinginkan sesuai dengan standar kualitas yang diharapkan (Kellyen & Yani, 2022). Dari semua penjelasan tentang *Quality Management System ISO 9001:2015*, QMS adalah kumpulan prosedur, dokumentasi, dan praktik-praktik berstandar untuk manajemen sistem yang bertujuan untuk memastikan bahwa sistem yang berjalan akan memberikan manfaat yang sangat baik bagi pertumbuhan bisnis organisasi dan upaya meningkatkan kepuasan pelanggan.

Faktor-faktor yang memengaruhi pelaksanaan QMS menurut (Roy, 2018) adalah Komitmen manajemen puncak, Pelatihan dan keterlibatan karyawan, Ketersediaan Sumber Daya, Persaingan dan perhatian Pelanggan, dan Jaringan kualitas dalam dunia kerja global. Indikator yang memengaruhi keberhasilan sistem manajemen mutu adalah Kepemimpinan, Konsistensi, Sumber Daya Manusia, dan Fasilitas Pendukung (Kellyen & Yani, 2022). *Quality Management System* adalah standar yang diterbitkan oleh International Organization for Standardization (ISO) yang dikenal sebagai ISO 9001:2015. Sistem manajemen mutu adalah serangkaian prosedur terdokumentasi dan praktik-praktik standar untuk manajemen sistem yang bertujuan untuk memastikan kesesuaian suatu proses dan produk dengan kebutuhan atau persyaratan tertentu. Kebutuhan atau persyaratan tersebut ditentukan atau dijelaskan oleh pelanggan dan organisasi (Handoyo et al., 2021).

Menurut (Kellyen & Yani, 2022), indikator yang memengaruhi keberhasilan sistem manajemen mutu adalah Kepemimpinan, Konsistensi, Sumber Daya Manusia, dan Fasilitas Pendukung. Sistem manajemen mutu dapat didefinisikan sebagai pelaksanaan kegiatan di suatu proyek untuk mendapatkan perbaikan-perbaikan terus menerus dan meningkatkan efisiensi organisasi. Upaya terbaik dari sistem ini adalah untuk menetapkan prosedur dengan jelas dan tepat, yang akan menghasilkan kualitas yang baik dari produk dan layanan (Wicaksono, 2018). Tujuan dari sistem ini adalah mencegah kesalahan selama proses dan

memastikan bahwa tidak ada kesalahan setelah produk disampaikan kepada pelanggan. Ada banyak manfaat dari sistem manajemen mutu, karena organisasi yang mengadopsi/menjalankan sistem tersebut lebih cakap dalam memperbaiki kualitas manajemen. Manfaat dari Implementasi Sistem manajemen mutu ISO 9001 antara lain (Ramadan & Broto, 2019): a). Meningkatkan Kepercayaan Pelanggan, b). Jaminan Kualitas Produk dan Layanan, c). Meningkatkan Produktivitas perusahaan, d). Meningkatkan motivasi, moral, dan kinerja karyawan, e). Sebagai alat analisis kinerja perusahaan, f). Meningkatkan hubungan saling menguntungkan dengan pemangku kepentingan, g). Meningkatkan efisiensi biaya & keamanan produk, h). Meningkatkan komunikasi internal, i). Meningkatkan citra positif perusahaan, j) Sistem Terdokumentasi, k). Media untuk Pelatihan dan Pendidikan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan menggunakan Metode Penelitian Kuantitatif. Metode Kuantitatif merupakan suatu pendekatan penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018). Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *probability sampling*. *Probability Sampling* adalah teknik sampling atau pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner menggunakan bantuan Google Form kepada responden sebanyak 109 sampel.

Metode pengukuran pada kuesioner ini menggunakan Skala Likert, dan Metode analisis data yang digunakan meliputi Analisis Regresi Linier Sederhana, Uji Hipotesis Parsial (Uji-T), dan Koefisien Determinasi (R^2) dengan menggunakan perangkat lunak SPSS Versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penganalisisan regresi linear berganda dimanfaatkan untuk menentukan orientasi dan sejauh mana besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.630	2.639		3.648	.000
	QMS	.948	.078	.760	12.110	.000

a. Dependent Variable: *Employee Performance*

Dari Tabel 1, nilai persamaannya adalah $Y = 9,630 + 0,948 (X)$, dengan penjelasan sebagai berikut:

- Konstanta (a) sebesar 9.630 berarti bahwa nilai awal variabel *Employee Performance* adalah 9.630.
- Koefisien regresi (X) sebesar 0,948 berarti setiap peningkatan 1 dalam *Quality Management System, Employee Performance* akan bertambah sebesar 0,948.
- Koefisien regresi memiliki nilai positif, yang dapat diinterpretasikan sebagai adanya pengaruh positif dari variabel *Quality Management System* terhadap variabel *Employee Performance*.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana berdasarkan Uji signifikansi parsial (T_{hitung}) dan uji koefisien determinasi (R^2).

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.760 ^a	.578	.574	3.38994

a. Predictors: (Constant), QMS
b. Dependent Variable: *Employee Performance*

Dari hasil uji koefisien determinasi (R^2) yang dilakukan pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai R Square sebesar 0.578. Hal ini berarti sekitar 57,8% dari variasi variabel *Quality Management System* memberikan kontribusi terhadap *Employee Performance*, sementara sisanya sekitar 42,2% dipengaruhi oleh variabel lain.

Dari respons yang telah diolah dengan perangkat lunak SPSS 25.0 untuk Windows, hasil uji hipotesis dan regresi menunjukkan bahwa sistem manajemen mutu memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Diketahui bahwa setiap peningkatan 1 nilai sistem manajemen mutu akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,948. Hasil uji T menunjukkan signifikansi model regresi variabel sistem manajemen mutu sebesar 0,000 dengan tingkat signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Quality Management System* (X) berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance* (Y). Nilai R square sebesar 0,578, menandakan bahwa sekitar 57,8% variabilitas variabel *Quality Management System* memberikan kontribusi terhadap *Employee Performance* PT Avesta Continental Pack. Sisanya, sekitar 42,2% atau nilai 0,422, dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model regresi ini.

Indikator dukungan pernyataan "Setelah melakukan pekerjaan, saya selalu merapikan area kerja saya kembali" memiliki skor yang lebih tinggi, yaitu 475, berada dalam kategori sangat tinggi. Ini menunjukkan bahwa perusahaan telah berhasil menjaga kualitas atau mutu karyawannya sehingga karyawan selalu melakukan tindakan yang menguntungkan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus terus konsisten dalam menjaga mutu atau kualitas karyawannya, karena hal ini dapat memengaruhi kinerja karyawan PT Avesta Continental Pack.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang berjudul "Pengaruh Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2008 dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Darul Ulum 2 Unggulan BPPT Jombang," yang menunjukkan bahwa Sistem Manajemen Mutu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,666, yang termasuk dalam kategori kuat.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan perumusan masalah dalam penelitian ini, terdapat pengaruh *Quality Management System* (QMS) terhadap *Employee Performance* di PT Avelsta Continental Pack. Dari hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dari hasil uji regresi linear berganda, *Quality Management System* memiliki pengaruh terhadap *Employee Performance*, di mana setiap peningkatan 1 nilai *Quality Management System* akan meningkatkan nilai *Employee Performance* sebesar 0,948.
2. Pada hasil uji T, ditemukan nilai signifikansi model regresi variabel *Quality Management System* sebesar 0.000 dengan tingkat signifikansi 0.05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel *Quality Management System* (X) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* (Y).
3. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel *Quality Management System* terhadap *Employee Performance* adalah sebesar 57,8%. Dengan demikian, masih terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 42,2%.

REFERENSI

- Alhudri, S., & Heriyanto, M. (2015). Pengaruh Penerapan Total Quality Management (TQM) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Ranting Bangkinang. *Jom Fisip*, 2(2), 1.
- Bakri. (2017). Urgensi Lembaga Nirlaba Islam Dalam Pemberdayaan Masyarakat Miskin di Indonesia. *Jurnal Al-Buhuts*, 1(1), 33–52.
- Christian, T., Kurniawan, A., Laturette, K., & Ciputra, U. (2014). Kinerja Karyawan Divisi Produksi PT Insastama. 53–62.
- CNN indonesia. (2022). No TitleGoogle Akan PHK 10 Ribu Karyawan Berkinerja Buruk. CNN Indonesia.Com.

- Gunawan, H., Hidayatullah, M. S., Ekonomi, F., Panca, U., & Probolinggo, M. (2017). Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX. 5, 57–72.
- Handoyo, K., Mudhofir, M., & Maslamah, M. (2021). Implementasi Manajemen Berbasis Madrasah Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Madrasah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(1), 321. <https://doi.org/10.29040/jiei.v7i1.1855>
- Idrus, S., Ismuhadi, Musran Munizu, Pipin Sri Sudewi, & Abdurohim. (2023). The Effect of Organizational Commitment, Employee Engagement and Training on Employee Performance of Energy Supply Chain Company. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(4), 1192–1198. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1267>
- Indra Yudha, R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi. *Manajemen Dan Kewirausahaan*, 9(2), 24–35.
- Kellyen, A., & Yani, A. S. (2022). Pengaruh Implementasi Quality Management System (Qms) Dan Layout Mesin Terhadap Kualitas Produksi Kemasan Botol Minum Dengan Penerapan Good Manufacturing Practice (GMP) Sebagai Variabel Moderasi Pada PT Diamond. *Jurnal EBI*, 4(1), 55–68. <https://doi.org/10.52061/ebi.v4i1.59>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). Manajemen sumber daya manusia perusahaan.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Ramadan, M., & Broto, A. B. (2019). Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2015 Pada Kinerja Karyawan Konstruksi. *Prosiding Seminar Nasional Teknik Sipil*, 1(1), 372–379. <http://jurnal.pnj.ac.id/index.php/snts/article/view/2428>
- Roy, A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru pada Perguruan Sudirman Besitang. *Jurnal Abdi Ilmu*, 1(2), 48–62.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. CV. Alfabeta.
- Sumunar, K. I., Jannah, L., & Anita, A. (2022). The Impact of Religiosity on the Relationship between Corporate Social Responsibility (CSR) and Organizational

- Commitment. *Al-Iqtishad: Jurnal Ilmu Ekonomi Syariah*, 14(1), 173–184.
<https://doi.org/10.15408/aiq.v14i1.13160>
- Surveyandini, M., & Achadi, A. (2021). Pengaruh Penerapan Total Quality Management Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Kursus Dan Pelatihan American English Course Purwokerto. *Sebatik*, 25(1), 241–247.
<https://doi.org/10.46984/sebatik.v25i1.1214>
- Tampubolon, A. M., Studi, P., Industri, T., Teknik, F., Area, U. M., & Area, U. M. (2021). Kinerja Karyawan PT Technindo Contromatra Universitas Medan Area.
- Wicaksono, D. A. (2018). Efek Strategi Komunikasi Pemasaran pada Loyalitas Pelanggan Apotek K-24 Mulyosari. *Jurnal Spektrum Komunikasi*, 6(2), 28–33.
<https://doi.org/10.37826/spektrum.v6i2.41>
- Zulkarnain, I., Gemina, D., & Yunningsih, E. (2019). Pengaruh Total Quality Management Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bcd Bogor. *Jurnal Sosial Humaniora*, 10(1), 40.
<https://doi.org/10.30997/jsh.v10i1.1615>