



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH *TOTAL QUALITY MANAGEMENT (TQM)* DAN
DISIPLIN TERHADAP KINERJAKARYAWAN PT. ICI
PAINTS INDONESIA**

SKRIPSI

Bambang Yoga Pratama

1602025054

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2020



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH *TOTAL QUALITY MANAGEMENT (TQM)* DAN
DISIPLIN TERHADAP KINERJAKARYAWAN PT. ICI
PAINTS INDONESIA**

SKRIPSI

Bambang Yoga Pratama

1602025054

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2020

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul **“PENGARUH TOTAL QUALITY MANAGEMENT (TQM) DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ICI PAINTS INDONESIA”** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagai bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya. Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta 20 Juli 2020

Yang Menyatakan,


Bambang Yoga P.

1602025054

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : PENGARUH TOTAL QUALITY MANAGEMENT (TQM) DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ICI PAINTS INDONESIA

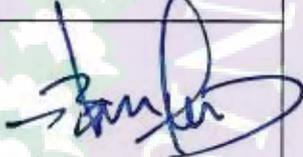
NAMA : BAMBANG YOGA PRATAMA

NIM : 1602025054

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

TAHUN AKADEMIK : 2019 / 2020

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi :

Pembimbing I	Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.	
Pembimbing II	Emiradial Ulza, SE., MA.	

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA



Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul :

PENGARUH *TOTAL QUALITY MANAGEMENT* (TQM) DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ICI PAINTS INDONESIA

Yang disusun oleh :
Bambang Yoga Pratama
1602025054

Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu (S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah

Prof. DR. HAMKA

Pada tanggal : 26 Agustus 2020

Tim Penguji :

Ketua, Merangkap anggota :

(Eti Rochaeti, S.E., M.M.)

Sekretaris, merangkap anggota :

(Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M.)

Anggota :

(Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.)

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA

(Dr. Adityo Ari Wobowo, M.M.)

(Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M.)

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Bambang Yoga Pratama
NIM : 1602025054
Program Studi : S1 Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Universitas Mmuhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Jenis Karya : Skripsi

Dengan pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneklusif** (*Non Exclusive Royalti Free-right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **“PENGARUH TOTAL QUALITY MANAGEMENT (TQM) DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ICI PAINTS INDONESIA”**. Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berkah menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis atau pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Jakarta

Pada tanggal 20 Juli 2020

Yang menyatakan



Bambang Yoga P.

ABSTRAK

Bambang Yoga Pratama (1602025054)

**PENGARUH *TOTAL QUALITY MANAGEMENT* DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ICI PAINTS
INDONESIA**

*Skripsi, Program Sata Satu Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2020. Jakarta*

Kata Kunci : *Total Quality Management*, Disiplin kerja, Kinerja Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara *Total Quality Management* dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Dalam penelitian ini digunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. ICI PAINTS INDONESIA yang berada di kawasan industri cikarang barat yang berjumlah 84 orang sebagai responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan pengukuran skala *likert*, observasi, wawancara dan studi pustaka. Teknik pengolahan dan analisis data menggunakan SPSS Versi 21 menggunakan uji analisis deskriptif, regresi linear berganda dan uji hipotesis.

Hasil penelitian dari uji yang di lakukan tersebut menunjukkan bahwa secara parsial *Total Quality Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara simultan variabel *Total Quality Management* dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

ABSTRAK

Bambang Yoga Pratama (1602025054)

**PENGARUH *TOTAL QUALITY MANAGEMENT* DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ICI PAINTS
INDONESIA**

*Thesis, Stata One Program Management Study Program, Faculty of Economics
and Business Muhammadiyah University Prof. DR. HAMKA. 2020. Jakarta*

Keywords: Total Quality Management, Work Discipline, Employee Performance

*This study aims to determine the effect of Total Quality Management and work
discipline on Employee Performance.*

*In this study quantitative methods are used. The population in this study were
employees of PT. ICI PAINTS INDONESIA which is in the West Cikarang
industrial area, totaling 84 people as respondents. Data collection techniques are
carried out through questionnaires using Likert scale measurements,
observations, interviews and literature study. Data processing and analysis
techniques using SPSS Version 21 using descriptive analysis test, multiple linear
regression and hypothesis testing.*

*The results of the test conducted indicate that partially Total Quality
Management has a positive and significant effect on Employee Performance and
partially Work Discipline has a positive and significant effect on Employee
Performance. Simultaneously the Total Quality Management and Work Discipline
variables have a positive and significant effect on Employee Performance.*

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai persyaratan kelulusan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof DR. HAMKA dengan judul **“PENGARUH TOTAL QUALITY MANAGEMENT (TQM) DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ICI PAINTS INDONESIA”**. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan skripsi ini jauh dari kata kesempurnaan. Hal ini dikarenakan terbatasnya kemampuan dan pengetahuan yang ada pada diri penulis. Namun demikian, dalam menyusun skripsi ini penulis telah berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikannya dengan baik.

Di samping itu, banyak bantuan dari berbagai pihak sangat berperan dalam proses penyusunan laporan magang ini. Oleh karena itu, dengan rasa penuh hormat, tulus, dan ikhlas penulis haturkan terima kasih kepada :

1. Allah *Subhanahu Wa Ta'ala*, karena atas segala rahmat dan izinnya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Bapak Prof. Dr. Gunawan Suryoputro, M.Hum. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Bapak Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
4. Bapak Dr. Zulpahmi, S.E, M.Si., selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

5. Bapak Dr. Sunarta, S.E, M.Si., selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof.DR.HAMKA.
6. Bapak Dr. Tohirin, SH.I, M.Pd.I., selaku Wakil Dekan III dan IV Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
7. Bapak Dr. Adityo Ari Wibowo., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR.HAMKA.
8. Bapak Dr. Adityo Ari Wibowo., M.M., selaku dosen pembimbing I dalam membantu penyusunan skripsi ini
9. Bapak Emaridial Ulza, SE., MA., selaku dosen pembimbing II dalam membantu penyusunan skripsi ini
10. Kedua orang tua yang selalu menjadi motivasi dan penyemangat dalam pembuatan skripsi dan menjalani proses perkuliahan
11. Cut Sakinah Muli yang selalu menyemangati dan menjadi mentor dalam mengejar pembuatan skripsi ini
12. Annisa Auliya Putri yang selalu menyemangati selama masa-masa perkuliahan
13. Temen-temen mabar dan ngepush rank selama masa-masa perkuliahan
14. Semua teman-teman Manajemen angkatan 2016 Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang tak mungkin disebutkan satu persatu dari seluruh pihak yang membantu dalam pembuatan laporan ini.

Akhir kata, semoga penulisan laporan ini dapat bermanfaat bagi penulis maupun pembaca dalam penggunaannya walaupun penulisan laporan ini masih jauh dari sempurna. Atas berkat bantuan dan dukungan dari berbagai pihak yang telah berkenan untuk memberikan bantuan dan dukungan baik moral maupun materil penulis mengucapkan banyak terima kasih.

Jakarta,

Penulis



Bambang Yoga Pratama

(1602025054)

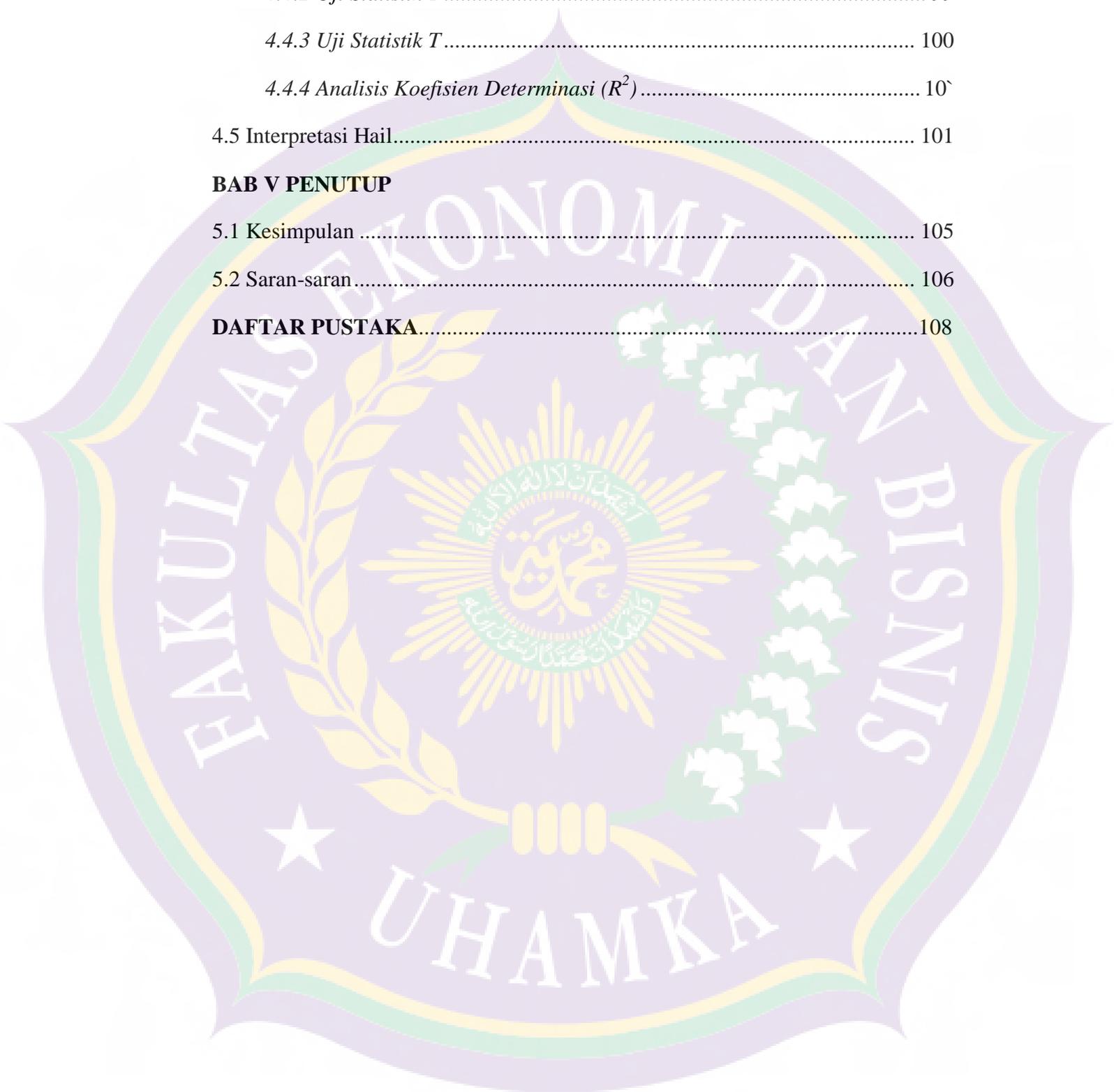
DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	v
ABSTRAKSI	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Permasalahan	8
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	8
1.2.2 Pembatasan Masalah.....	9
1.2.3 Perumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu	11
2.2 Telaah Pustaka.....	31
2.2.1 <i>Total Quality Management (TQM)</i>	31
2.2.1.1 <i>Pengertian Total Quality Management (TQM)</i>	31
2.2.1.2 <i>Empat Dimensi Total Quality Management</i>	33
2.2.1.3 <i>Indikator Total Quality Management</i>	33

2.2.2	<i>Disiplin Kerja</i>	34
2.2.2.1	<i>Pengertian Disiplin Kerja</i>	34
2.2.2.2	<i>Bentuk Disiplin Kerja</i>	34
2.2.2.3	<i>Dimensi Indikator Disiplin Kerja</i>	35
2.2.3	<i>Kinerja Karyawan</i>	37
2.2.3.1	<i>Pengertian Kinerja Karyawan</i>	37
2.2.3.2	<i>Faktor yang Mempengaruhi Kinerja</i>	38
2.2.3.3	<i>Dimensi Kinerja</i>	39
2.2.3.4	<i>Indikator Kinerja</i>	39
2.3	<i>Kerangka Pemikiran Teoritis</i>	40
2.4	<i>Rumusan Hipotesis</i>	42
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		
3.1	<i>Metode Penelitian</i>	43
3.2	<i>Objek Penelitian</i>	43
3.3	<i>Operasional Variabel</i>	44
3.4	<i>Populasi dan Sampel</i>	47
3.4.1	<i>Populasi</i>	47
3.4.2	<i>Sampel</i>	48
3.5	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	48
3.5.1	<i>Tempat dan Waktu Penelitian</i>	48
3.5.2	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	49
3.6	<i>Teknik Pengolahan dan Analisis Data</i>	50
3.6.1	<i>Uji Kualitas Data</i>	50
3.6.1.1	<i>Uji Validitas Data</i>	50
3.6.1.2	<i>Uji Reabilitas</i>	50
3.6.2	<i>Analisis Statistik Deskriptif</i>	50
3.6.3	<i>Analisis Model Regresi Linear Berganda</i>	52
3.6.3.1	<i>Model Regresi Linear Berganda</i>	52
3.6.4	<i>Uji Asumsi Klasik</i>	53
3.6.4.1	<i>Uji Normalitas</i>	53
3.6.4.2	<i>Uji Multikolinieritas</i>	54

3.6.4.3 Uji Heteroskedastisitas	55
3.6.4.4 Uji Autokorelasi	55
3.6.4.5 Analisis Koefisien Korelasi	57
3.6.5 Uji Hipotesis	58
3.6.5.1 Uji Parsial (uji t)	58
3.6.5.2 Uji Simultan (uji f)	59
3.6.6 Analisis Koefisien Determinan	59
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	61
4.1.1 Sejarah PT. ICI PAINTS INDONESIA	61
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	63
4.1.2.1 Visi	63
4.1.2.2 Misi	63
4.1.3 Struktur Organisasi PT. ICI PAINTS INDONESIA	64
4.1.4 Karakteristik Responden PT. ICI PAINTS INDONESIA	65
4.2 Hasil Pengolahan Data dan Interpretasi	67
4.2.1 Uji Kualitas Data	67
4.2.1.1 Uji Validitas Instrumen	67
4.2.1.2 Uji Reliabilitas	69
4.2.2 Analisis Statistik Deskriptif	70
4.2.2.1 Persepsi Responden terhadap Variabel TQM (X_1)	71
4.2.2.2 Presepsi Responden Terhadap Variabel Disiplin (X_2)	78
4.2.2.3 Presepsi Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	86
4.3 Uji Asumsi Klasik	92
4.4 Analisis Regresi Linear Berganda	98
4.4.1 Analisis Regresi Linear	98

4.4.2 Uji Statistik <i>T</i>	99
4.4.3 Uji Statistik <i>T</i>	100
4.4.4 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	101
4.5 Interpretasi Hasil	101
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	105
5.2 Saran-saran	106
DAFTAR PUSTAKA	108

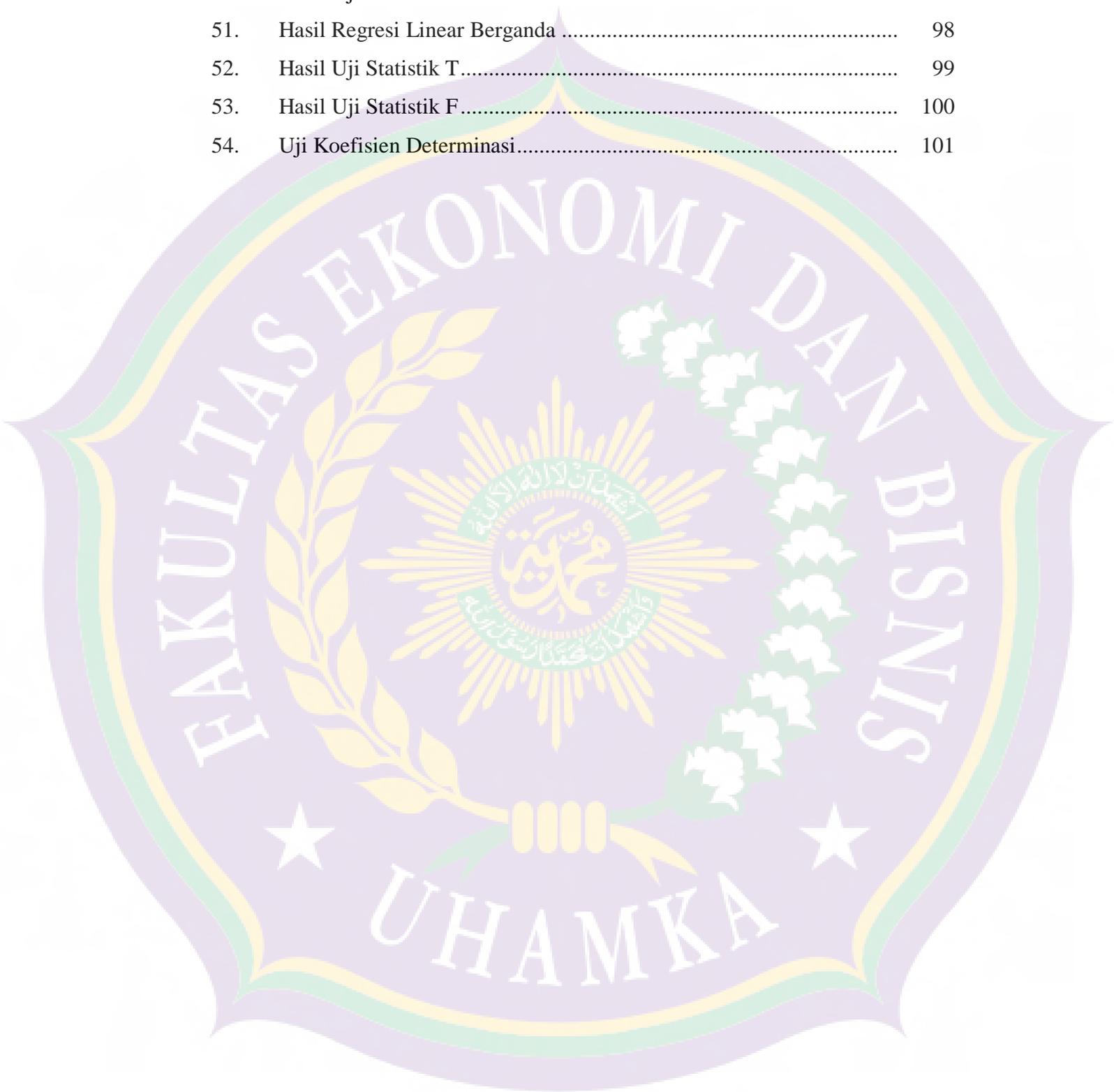


DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.	Peusahaan 4.0 di Indonesia	1
2.	Data Absensi Karyawan	6
3.	Gambaran Penelitian Terdahulu.....	20
4.	Operasional Variabel TQM, Disiplin dan Kinerja Karyawan.....	45
5.	Skor Nilai Skala <i>Likert</i>	49
6.	Kriteria <i>Presentase</i> Tanggapan Respondes.....	52
7.	Pengambilan Keputusan Ada Tidaknya Autokorelasi	56
8.	Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi.....	58
9.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	65
10.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	66
11.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	66
12.	Uji Validitas TQM	67
13.	Uji Validitas Disiplin	68
14.	Uji Validitas Kinerja Karyawan	69
15.	Hasil Uji Reliabilitas	70
16.	Nilai Rata-rata dan Standar Deviasi Masing-masing variabel	70
17.	Pekerjaan yang dilakukan mementingkan Pelanggan	71
18.	Pekerjaan yang dilakukan Memperhatikan Kualitas.....	72
19.	Penyelesaian Masalah Dengan Cara yang Tepat.....	72
20.	Pekerjaan yang dilakukan Untuk jangka Panjang	73
21.	Kerja Sama Tim Sangat Membantu dalam Pekerjaan.....	73
22.	Perbaikan Sistem dilakukan Apabila ada yang di Rasa Kurang Maksimal	74
23.	Karyawan Mendapatkan Pendidikan dan Pelatihan Untuk Menunjang Pekerjaan.....	74
24.	Aturan-aturan yang ada diperusahaan dirasa sudah tepat	75
25.	Adanya Tujuan yang Sama antara Karyawan dan Perusahaan	76

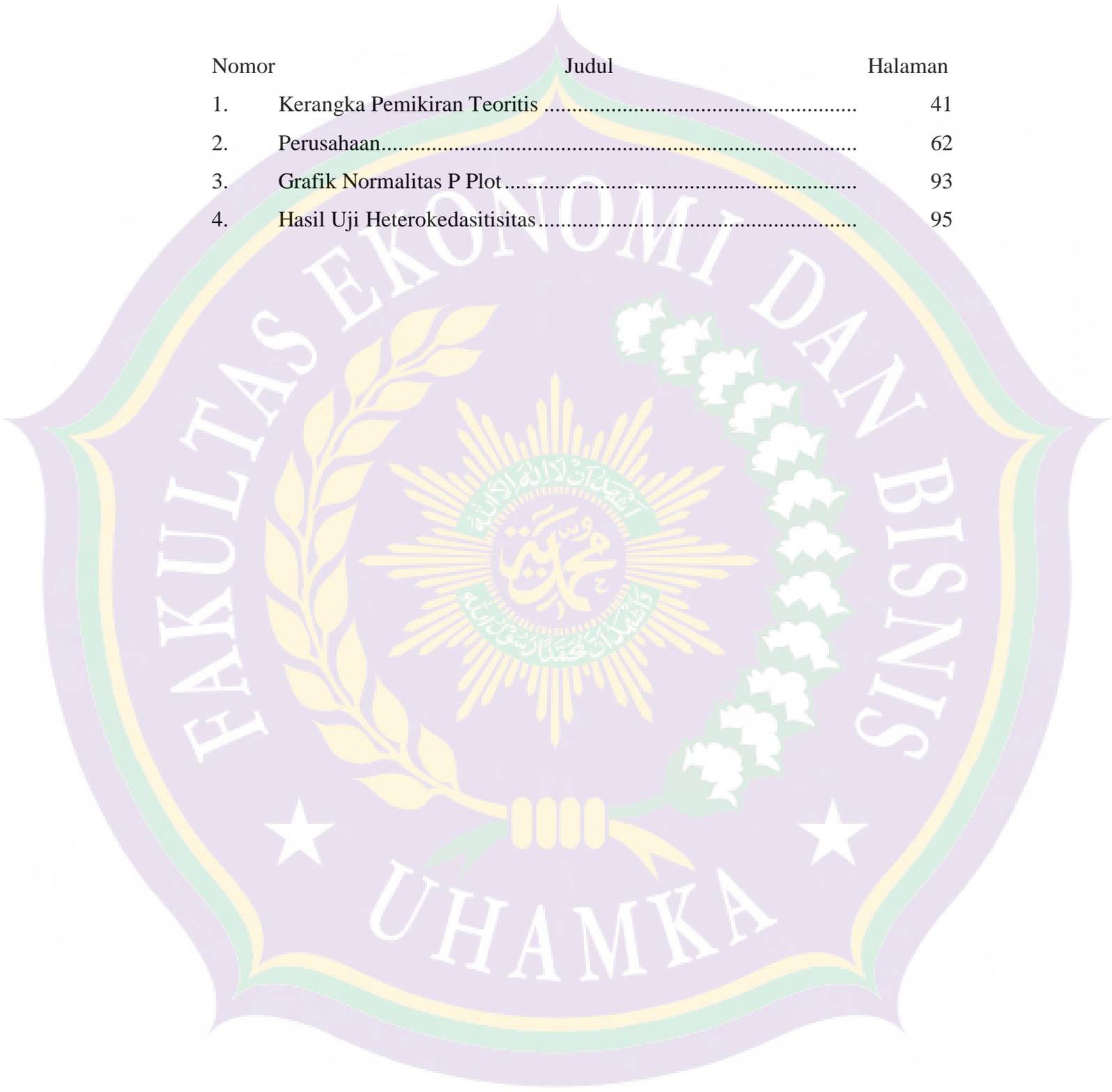
26.	Keterlibatan Karyawan dalam Proses Pemberdayaan Karyawan	76
27.	Indikator Disiplin Kerja	77
28.	Saya Selalu Hadir tepat Waktu ditempat Kerja.....	78
29.	Saya Selalu Bersemangat Selama Bekerja	79
30.	Saya Selalu Waspada dan Berhati-hati Dalam Bekerja	79
31.	Saya Menjaga dan Merawat Peralatan Kerja	80
32.	Saya Memiliki Rasa Tanggung Jawab Dalam Pekerjaan Saya	81
33.	Saya Bekerja Sesuai Fungsi dan Tugas yang diberikan.....	81
34.	Saya Bekerja Sesuai Dengan Jam yang ditetapkan Oleh Perusahaan.....	82
35.	Saya Paham Tentang Semua Aturan yang Berada ditempat Kerja	82
36.	Saya Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai dengan Waktu yang ditentukan	83
37.	Saya Memiliki Sikap dan Perilaku yang Baik Dalam Bekerja.....	83
38.	Indikator Disiplin Kerja	84
39.	Proses dan Kondisi Pekerjaan Sesuai dengan Kemampuan Saya	86
40.	Waktu yang diberikan dalam Bekerja Sudah Sesuai dengan Kemampuan Saya.....	86
41.	Saya Selalu Teliliti dalam Bekerja Sehingga Minim Melakukan Kesalahan	87
42.	Jumlah dan Jenis Pekerjaan Sesuai dengan Kemampuan Saya.....	88
43.	Pekerjaan yang dilakukan Sudah Cukup Baik	88
44.	Saya Selalu Tepat Waktu Untuk Menyelesaikan Pekerjaan Yang diberikan.....	89
45.	Kemampuan dan Keterampilan Saya Sudah Sesuai dengan Pekerjaan Saya	89
46.	Saya Mampu Mengevaluasi (menilai baik/buruk) Pekerjaan Saya	90
47.	Indikator Kinerja Karyawan.....	90
48.	Hasil Uji Normalitas.....	92
49.	Koefisien Variance Inflation Factor (VIF).....	94

50.	Hasil Uji Durbin Watson.....	96
51.	Hasil Regresi Linear Berganda	98
52.	Hasil Uji Statistik T.....	99
53.	Hasil Uji Statistik F.....	100
54.	Uji Koefisien Determinasi.....	101



DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kerangka Pemikiran Teoritis	41
2.	Perusahaan.....	62
3.	Grafik Normalitas P Plot.....	93
4.	Hasil Uji Heterokedasitisitas.....	95



DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kuisisioner Penelitian	1/30
2.	Data Kuisisioner.....	5/30
3.	Output data SPSS	11/30
4.	Tabel r	21/30
5.	Tabel f	22/30
6.	Tabel t.....	23/30
7.	Catatan konsultasi pembimbing I.....	24/30
8.	Catatan konsultasi pembimbing II.....	25/30
9.	Surat tugas	26/30
10.	Formulir Pengajuan Judul Proposal Skripsi	27/30
11.	Formulir Pengajuan Judul Proposal Skripsi	28/30
12.	Surat Izin Penyebaran Kuisisioner.....	29/30
13.	Daftar Riwayat Hidup	30/30

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini dunia global khususnya dunia industri yang ada di Indonesia telah memasuki revolusi industri 4.0 yang ditandai dengan adanya penggunaan mesin-mesin otomatis yang terintegrasi jaringan (*internet of things*), teknologi robotik dan sensor (*human machine interface*), kecerdasan buatan (*artificial intelligence*) serta teknologi *3D printing*. Fenomena ini dikenal juga dengan istilah *disruptive innovation* yang artinya perkembangan teknologi yang baru dengan tujuan menggantikan teknologi yang sudah ada.

Di Indonesia sendiri sudah terdapat 5 perusahaan yang sudah menjadi percontohan dalam implementasi industri 4.0. seperti :

Tabel 1
Perusahaan 4.0 di Indonesia

No	Perusahaan INDI 4,0
1	Schneider Elektrik, Pan Brother
2	Panasonic
3	Daihatsu, Toyota
4	Mayora
5	Mattel

Sumber : wartaekonomi.co.id

Hingga saat ini sudah sekitar 328 perusahaan industri sudah melakukan self-
assesment INDI 4.0 secara online melalui akun SIINas (Sistem Informasi Industri
Nasional)

Adanya revolusi industri 4.0 dapat membawa peluang maupun tantangan
yang harus dihadapi oleh semua perusahaan. Menurut Prasetyo dan Sutopo

(2018), beberapa tantangan tersebut diantaranya adalah ketidakstabilan politik, adanya resistansi terhadap perubahan aspek social dan demografi, keterbatasan sumber daya, tuntutan penerapan teknologi yang ramah lingkungan dan risiko terjadinya bencana alam.

Tantangan yang muncul ini membuat perusahaan harus berupaya untuk mampu berinovasi dengan memanfaatkan perkembangan teknologi yang ada sekarang dalam proses bisnisnya agar mampu menjadi sebuah perusahaan yang unggul karena aspek penguasaan teknologi menjadi faktor yang mendukung daya saing di era revolusi industri 4.0 ini. Tidak luput pula pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan juga harus ditingkatkan untuk dapat mengimbangi perubahan yang terjadi. Jika tidak segera ditanggapi perubahan teknologi itu maka akan berdampak buruk pada perusahaan seperti penurunan kinerja karyawan hingga kerugian bagi perusahaan.

Kinerja sendiri merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Rivai dan Basri (2015:50), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti hasil kerja, target atau sasaran atau criteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Kinerja karyawan didalam manajemen sumber daya manusia merupakan masalah utama yang sering dihadapi pada sebuah perusahaan. Karyawan dengan kinerja yang baik akan menunjukkan hasil kerja yang tinggi, dan sebaliknya jika

karyawan yang kinerjanya kurang baik maka akan menunjukkan hasil kerja yang rendah. Apabila kinerja karyawan dirasa kurang mendapat perhatian maka akan berdampak langsung pada penurunan kinerja karyawan.

Penurunan kinerja karyawan tidak boleh dibiarkan dan harus segera diperbaiki dan dievaluasi. Untuk itu setiap pimpinan perusahaan harus sangat memperhatikan terhadap faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Secara teoritis faktor-faktor tersebut adalah *Total Quality Management* (TQM) dan Disiplin Kerja.

Untuk meningkatkan kinerja dalam bisnis industri harus mengupayakan peningkatan kualitas sumber daya manusia dengan menggunakan TQM atau dikenal dengan istilah pengendalian mutu terpadu, agar industri tersebut memiliki kualitas tinggi terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan ataupun organisasi. Banyak keberhasilan di Negara-negara maju didorong oleh ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas dari pada ketersediaan sumber daya alam yang sangat melimpah.

TQM merupakan suatu pendekatan dalam menjalankan usaha untuk memaksimalkan daya saing organisasi dengan cara perbaikan terus-menerus atas produk, jasa, manusia, proses dan lingkungannya. Dasar pemikiran perlu adanya TQM, karena cara terbaik agar dapat bersaing secara unggul dalam persaingan global adalah dengan menghasilkan kualitas yang terbaik.

Untuk menghasilkan kualitas terbaik diperlukan upaya perbaikan secara berkesinambungan terhadap kemampuan manusia, proses dan lingkungannya. Cara terbaik agar dapat memperbaiki kemampuan tersebut secara

berkesinambungan adalah dengan menerapkan peran TQM. Penerapan TQM dalam suatu perusahaan dapat memberikan beberapa manfaat utama yang dapat meningkatkan keuntungan serta daya saing.

Menurut Wibowo (2016:123), Total Quality Management (TQM) adalah merupakan suatu pendekatan dalam menjalankan usaha yang mencoba untuk memaksimalkan daya saing organisasi melalui perbaikan secara terus-menerus, terhadap produk/jasa, sumber daya manusia, proses dan lingkungannya. Sebab berdasarkan TQM, tolak ukur keberhasilan usaha bertumpu pada kepuasan pelanggan atas barang atau jasa yang diterimanya.

Atas dasar hal tersebut di atas, maka tidak dapat dipungkiri lagi bahwa pengembangan serta peningkatan kualitas sumber daya manusia yang merupakan prioritas sekaligus menjadi tantangan bagi perusahaan yang harus dihadapi dalam menyikapi persaingan dunia industri yang semakin ketat kini.

Faktor yang juga mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja seperti tujuan dan kemampuan, balas jasa, sanksi hukum, ketegasan serta hubungan kemanusiaan dan kompensasi seperti halnya gaji, bonus dan tunjangan bagi karyawan yang berprestasi. Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, patuh dan taat pada peraturan-peraturan yang berlaku didalam perusahaan. Disiplin kerja sangat penting karena dengan karyawan yang mempunyai disiplin kerja maka akan dapat menghasilkan kualitas kerja, kuantitas kerja dan waktu kerja yang baik sehingga dapat untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan alat yang dapat digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawannya agar mereka mau untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai salah satu cara untuk meningkatkan kesadaran norma-norma sosial yang berlaku. Hal ini berarti dalam membentuk sikap disiplin, manajer juga harus dapat mengkomunikasikan segala sesuatu dengan norma-norma yang berlaku didalam perusahaan agar nantinya bisa membentuk kesadaran karyawan untuk mematuhi peraturan yang sudah berlaku.

Menurut Hasibuan (2015), Kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuannya. Disiplin merupakan salah satu fungsi penting dalam mencapai tujuan-tujuannya. Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan yang dimiliki karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sebaliknya, tanpa disiplin akan sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu perusahaan karena akan berdampak langsung terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja dapat dibentuk melalui latihan, pendidikan atau kebiasaan dengan keteladanan tertentu. Selain mengkomunikasikan aturan dengan baik peran manajer atau pimpinan juga sangatlah penting karena merekalah sebagai teladan dan contoh bagi para bawahan dan karyawannya.

PT. ICI PAINTS INDONESIA merupakan salah satu perusahaan yang memproduksi cat rumah yang berada di Indonesia. Yang beralamatkan di Jl. Jababeka IV Blok V No 64 Cikarang Industrial Estate. PT. ICI PAINTS INDONESIA mempunyai karyawan sejumlah 240 karyawan yang terbagi dalam

beberapa departemen seperti ; HRD, Produksi, *Engineering*, Logistik. Produsen cat ini terkenal sebagai salah satu pelopor cat yang ramah lingkungan. Karena perusahaan ini merupakan pendiri Green Building Council Indonesia, serta memperoleh Green label Singapore. Namun beberapa waktu terakhir perusahaan mengalami penurunan kinerja karyawannya.

Berdasarkan *survey* pendahuluan penurunan kinerja karyawannya ini disebabkan oleh turunnya tingkat kedisiplinan karyawannya dalam pekerjaan. Salah satu faktornya bisa dilihat dari absensi karyawan yang semakin hari semakin terlambat untuk datang tepat waktu. Bahkan ada juga karyawannya yang tidak masuk tanpa keterangan dalam 1 hari.

Tabel 2
Data Absensi Karyawan

Bulan	Tepat waktu	dalam persen (%)	Terlambat	dalam persen (%)	Absent	dalam persen (%)
Januari	4.134	67,3	1.492	24,2	524	8,5
Februari	4.096	66,2	1.522	25,2	532	8,6
Maret	4.141	67,4	1.497	24,3	512	8,3
April	4.002	65,2	1.585	25,7	563	9,1
Mei	4.111	67	1.518	24,6	521	8,4

Sumber :PT ICI PAINTS INDONESIA

Dari tabel 2 dapat di ketahui bahwa dalam 1 bulan rata rata karyawan yang hadir tepat waktu sekitar 4.000an, yang terlambat 1.500 dan yang absent sekitar 500an dari total seluruh nya dalam 1 bulan yaitu 6150 karyawan.

Menurut Rivai (2009:824) kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai.

Adapun penelitian sebelumnya yang membahas tentang kinerja karyawan, di antaranya yang dilakukan oleh Candrama (2018) membuktikan bahwa Total Quality Management (TQM), Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Karyawan.

Hal ini juga didukung oleh penelitian Nainggolan, Sihombing, dan Siagian (2019), Zulkarnain, Gemina, dan Yuningsih (2019), Cristanti dan Witjaksono (2019), Ilmansyah, Haniza (2018) Iqbal, dan Ul-Haq, (2018) Lala dkk (2019), Ghani dan Obeidat (2019, Pambreni dkk (2019), Kusrini, Ali, dan Helia, (2019) yang menyatakan bahwa *Total Quality Management* (TQM) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ilmansyah, dan Haniza (2018) yang menyatakan bahwa *Total Quality Management* (TQM) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan Oleh Susanto (2019), Sidanti (2018), Wairooy (2018), Runtuuwu, Lopian, dan Dotulong (2018) Handoko dan Waluyo (2018), Desmil Putra dan Heryanto (2019), Puti, Triatmanto dan Setiyadi (2018) Wiadnyana dkk (2019), Nurhidayad (2019), Aminah (2018) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2018) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin.

Berdasarkan apa yang telah disampaikan diatas, maka penelitian ini diberi judul :

“PENGARUH *TOTAL QUALITY MANAGEMENT* (TQM) DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ICI PAINTS INDONESIA”

1.2 Permasalahan

Bentuk penelitian ini termasuk pada penelitian yang bersifat asosiatif yakni bentuk penelitian yang menghubungkan dua variabel atau lebih antara variabel *Total Quality Management* (TQM), Disiplin, dan Kinerja Karyawan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Banyaknya karyawan yg masih kurang disiplin terutama dalam hal ketepatan waktu dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Kurangnya perhatian dari manajer dalam absensi karyawan perlu diperhatikan kembali untuk dapat meningkatkan kembali kinerja karyawan.
3. Masih banyak karyawan yang tidak hadir dan tanpa keterangan, disini perlunya peran manajer dalam memberikan sanksi bagi karyawan yang kurang disiplin.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, agar penulisan ini tidak menyimpang dan tidak keluar jalur maka dari itu peneliti membatasi pembahasan hanya pada 2 variabel *independen* (*Total Quality Management* dan Disiplin kerja) dan variabel *dependen* (Kinerja Karyawan)

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan dari pembatasan masalah diatas, maka peneliti menerapkan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *Total Quality Management* terhadap Kinerja Karyawan?
2. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan ?
3. Bagaimana pengaruh *Total Quality Management* dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah diatas, maka peneliti menetapkan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Total Quality Management* terhadap Kinerja Karyawan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Total Quality Management* dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka peneliti menetapkan manfaat penelitian sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis, sekurang-kurangnya dapat juga berguna sebagai sumbangsih pemikiran bagi dunia pendidikan khususnya bagi ilmu pengetahuan dibidang manajemen yakni Sumber Daya Manusia (SDM) untuk menambah wawasan dan pengetahuan.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini, diharapkan nantinya dapat berkontribusi dalam meningkatkan Kinerja Karyawan agar lebih efisien dan efektif. Terlebih lagi dengan adanya faktor Disiplin Kerja dan Motivasi yang akan sangat berdampak kepada Kinerja Karyawan

3. Manfaat Akademisi

Hasil dari penelitian ini, diharapkan akan sangat membantu dalam pengembangan ilmu akademik dan dijadikan referensi ataupun tambahan data untuk peneliti selanjutnya yang akan meneliti dengan topic yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, Umar, dan Budiman. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja*. *Jurnal Mirai Management*, 3(2), 92–119.
- Anwar dan Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Alhubi, Said dan Meyzi (2015). *Pengaruh Penerapan Total Quality Management (TQM) Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Ranting Bankinang*. *Jurnal FISIP Universitas Riau Vol. 2 (2)*
- Alhubi, Said dan Meyzi (2015). *Pengaruh Penerapan Total Quality Management (TQM) Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Ranting Bankinang*. *Jurnal FISIP Universitas Riau Vol. 2, No. 2*, pp 1-14
- Ariant dkk (2013). *Pengaruh Kedisiplinan Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*. *Jurnal Economia*, 9, 191-200
- Arifin dkk. (2014). *The Influence Of Competence, Motivation, and Organisational Culture To High School Teacher Job Satisfaction and Performance International Education Studies*, 8 (1), 38.
- Daryanto & Abdullah. (2013). *Pengantar Ilmu Manajemen dan Komunikasi*. (U. K. Athelia, Ed.). PT. Prestasi Pustakaraya. Jakarta.
- Dotulong dkk (2015). *Pengaruh Disiplin, Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado*. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 81–89. <https://doi.org/10.35794/emba.v3i3.9313>.
- Dewi, Sari dan Eny. (2016). *Pengaruh Pelatihan Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Group CTO Office PT Indosat*. *Jurnal Telaah Bisnis Vol. 17* : 113-130. Jakarta. Universitas Mercu Buana
- Sutrisno. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi pertama*. Jakarta :Kencana prenada media group.
- Hani (2014). *Dasar-dasar Manajemen Produksi dan Operasi*. Edisi Yogyakarta. BPFE

- Munizu, (2010). *Praktik Time Quality Management dan Pengaruh Terhadap kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Telkom, Tbk Cabang Makasar)*. Jurnal Manajemen Kewirausahaan. Vol. 12 (2)
- Nainggolan dkk (2019). *PENGARUH TOTAL QUALITY MANAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA pengaruh Total Quality Management Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Pos Indonesia untuk mengetahui bagaimana pengaruh Total Quality Management Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Pos Indon*. 1(2), 471–477.
- Noor, dkk. (2016). *Pengaruh Total Quality Management (TQM) Terhadap Kecelakaan Kerja Nol (Zero Accident) Melalui Kepemimpinan dan Perilaku Produktif Karyawan Sebagai Variabel Intervening*. PT Varia Usaha Beton, Jawa Timur. Prosiding Seminar Nasional Manajemen Teknologi XXV, 1-8.
- Putra dan Heriyanto. (2019). *Effect Of Compensation, And Training On Work Discipline And Its Impact On Employee Performance Of The Regional Research And Development Planning Agency In Dharmasraya Regency*. *Archives of Business Research*, 7(8), 66–75.
- Putri dkk(2018). *The effect of occupational health and safety, work environment and discipline on employee performance in a consumer goods company*. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, 337(1). <https://doi.org/10.1088/1757-899X/337/1/012036>
- Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara
- SETIAWAN (2013). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang*. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(4).
- Suartina dkk (2019). *Pengaruh Total Quality Management (Tqm) Terhadap Kinerja Perusahaan Melalui Perilaku Produktif Karyawan Pada Pt. Tomorrow'S Antiques Indonesia*. *Widya Manajemen*, 1(2), 1–20. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v1i2.349>
- Wairooy (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar*. *Jurnal Ad'ministrare*, 4(1), 15. <https://doi.org/10.26858/ja.v4i1.3442>