

Pengaruh Implementasi Quality Work, Integrity, Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan PT. Food Court Indonesia Tbk

¹Agus Yulistiyono, ²M. Imam Muttaqijn, ³Indah Kusumawati, ⁴ Abdul Karim

Universitas Muhammadiyah Tangerang, Jl. Perintis Kemerdekaan – Cikokol Tangerang

e-mail: agus.yulistiyono@gmail.com, imammuttaqijn@gmail.com, Inkuswati74@gmail.com,
abdulkarimbutarbutar@gmail.com

Abstrak

Sampel dalam penelitian ini sejumlah 77 karyawan di PT. Food Court Indonesia Tbk. Dengan menggunakan metode kuantitatif sampel jenuh. Teknik analisis menggunakan software SPSS versi 23. Secara parsial variabel **Quality Work** (X1) berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan dengan t hitung $>$ t tabel yakni t hitung 5,724 $>$ t tabel 1,992. **Integrity** (X2) berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan dengan t statistic 5,842 $>$ tabel 1,992. **Teamwork** (X3) berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan dengan t statistik 8,193 $>$ t tabel 1,992. dan nilai signifikansi regresi Quality Work (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,050. Integrity (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,050. Teamwork (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,050. Secara simultan variabel Quality Work (X1), Integrity (X2), dan Teamwork (X3) berpengaruh positif terhadap **Kinerja Karyawan** (Y) yakni F statistic $>$ F tabel sebesar 286,972 $>$ F tabel 2,73. Dengan nilai persamaan regresi berganda $Y' = 20,866 + 0,203X1 + 0,139X2 + 0,320X3 + e$. Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 52% dan sisanya 48% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata kunci : *Quality Work, Integrity, Teamwork, Kinerja Karyawan*

Abstract

The sample in this study were 77 employees at PT. Food Court Indonesia Tbk. By using the quantitative method the sample is saturated. The analysis technique uses SPSS version 23 software. Partially the **Quality Work variable** (X1) has a positive effect on employee performance (Y). This is indicated by t count $>$ t table, namely t count 5,724 $>$ t table 1,992. **Integrity** (X2) has a positive effect on employee performance (Y). This is indicated by the t statistic of 5.842 $>$ table 1.992. **Teamwork** (X3) has a positive effect on employee performance (Y). This is indicated by the t statistic of 8.193 $>$ t table of 1.992. and the significance value of Quality Work (X1) regression on employee performance (Y) is 0.000, which is smaller than 0.050. Integrity (X2) on Employee Performance (Y) of 0.000 is smaller than 0.050. Teamwork (X3) on Employee Performance (Y) of 0.000 is smaller than 0.050. Simultaneously the variables of Quality Work (X1), Integrity (X2), and Teamwork (X3) have a positive effect on **Employee Performance** (Y), namely F statistic $>$ F table of 286.972 $>$ F table 2.73. With multiple regression equation value $Y' = 20.866 + 0.203X1 + 0.139X2 + 0.320X3 + e$. With a coefficient of determination of 52% and the remaining 48% is influenced by other factors.

Keywords: *Quality Work, Integrity, Teamwork, Employee Performance*

PENDAHULUAN (Heading 1)

PT. Food Court Indonesia, Tbk merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang produksi makanan dan merupakan salah satu perusahaan industri yang cukup besar di Indonesia. Riwayat perusahaan dimulai dengan berdirinya PT. Food Court Indonesia yaitu suatu usaha perdagangan bahan makanan yang cukup bervariasi. Untuk mencapai kedudukan terbaik di industri makanan, pada tahun 1968 perusahaan mengawali langkahnya dengan menjadi agen dari perusahaan tepung terigu Indonesia. Peningkatan kualitas sumber daya manusia sudah sangat gencar diserukan oleh perusahaan sejak dulu hingga kini. Hal tersebut dilakukan mengingat pentingnya peningkatan kualitas sumber daya manusia yang terus mengalami perubahan dengan menuntut setiap individu maupun kelompok harus mampu meningkatkan kinerjanya. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan perusahaan serta penunjang atas kemajuan suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan fokus dan landasan kelangsungan hidup perusahaan di era globalisasi saat ini. Tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, kegiatan perusahaan tidak akan dapat diselesaikan secara normal. Karyawan harus menunjukkan kinerja yang baik. Karyawan dengan kinerja yang tinggi dapat mendukung tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan merupakan faktor penting karena kemajuan suatu organisasi atau perusahaan tergantung pada sumber daya yang dimilikinya. Berkaitan dengan Kinerja karyawan Berdasarkan observasi dilapangan, penulis menemukan beberapa permasalahan dalam hal pencapaian kinerja adapun permasalahan yang sering terjadi di lapangan ialah keterlibatan karyawan dalam berinovasi, hal tersebut tentu membuat berbagai target yang telah di tentukan oleh manajemen tidak tercapai hal ini pun berimbas terhadap kesuksesan kinerja perusahaan jumlah inovasi dan prosentase keterlibatan karyawan dalam membuat inovasi masih sangat kecil, Rendahnya kesadaran karyawan untuk berinovasi serta menciptakan ide baru masih sangat minim, hal tersebut menjadi salah satu faktor pendorong mengapa kinerja karyawan khususnya perlu untuk lebih ditingkatkan lagi. Sebuah inovasi diperlukan sebagai sebuah ide baru atau gagasan agar memudahkan proses kerja serta rencana atau target yang ditentukan oleh perusahaan dapat tercapai. Hal ini perlu ada pengkajian khusus mengapa hal demikian selalu terjadi setidaknya pada periode bulan berjalan (bulan Januari - September tahun 2021) serta perlu adanya tindakan perbaikan atau improvement agar kinerja karyawan dapat optimal dan memberikan dampak positif terhadap kinerja perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan tersebut diatas, maka permasalahannya dapat di rumuskan sebagai berikut :

1. Apakah implementasi quality work berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Food Court Indonesia Tbk ?
2. Apakah implementasi integrity berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Food Court Indonesia Tbk ?
3. Apakah implementasi teamwork berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Food Court Indonesia Tbk ?
4. Apakah implementasi quality work, integrity, teamwork secara bersama - sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Food Court Indonesia Tbk ?

Adapun tujuan yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah Implementasi quality work berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Food Court Indonesia Tbk
2. Untuk mengetahui apakah Implementasi integrity berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Food Court Indonesia Tbk
3. Untuk mengetahui apakah Implementasi teamwork berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Food Court Indonesia Tbk
4. Untuk mengetahui apakah Implementasi quality work, integrity, teamwork secara bersama - sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Food Court Indonesia Tbk.

Kajian Literatur

Manajemen Manajemen menurut James A.F Stoner dalam Larasati (2018:3) Management is the process of planning, organizing, leading and controlling the effort of organization member and using all other organizational resources to achieve stated organizational goals. Manajemen ialah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya dari anggota organisasi serta pengguna semua sumber daya yang ada pada organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Quality Work Menurut French yang dialih bahasakan oleh Soekodjo (2013:65), menyatakan bahwa quality work / orientasi kerja adalah program upaya pelatihan dan pengembangan awal bagi para pegawai baru untuk dapat menyesuaikan dan memberi mereka informasi tentang perusahaan, jabatan, dan kelompok kerja. Integrity Menurut Mulyadi (2014:56), Integritas adalah elemen karakter yang menjadi dasar pengakuan profesional. Integritas adalah dasar dari kepercayaan publik dan tolok ukur yang digunakan oleh anggota untuk menguji semua keputusan yang mereka

buat. Teamwork Menurut Winardi (2004:263) dalam Timothius Duha, S.E., M.M. (2018:61), teamwork merupakan sekumpulan orang-orang yang saling berinteraksi satu sama lain secara teratur selama jangka waktu tertentu, dan mereka beranggapan bahwa mereka saling bergantung satu sama lain, sehubungan dengan upaya mencapai sebuah tujuan umum (atau lebih). Kinerja Karyawan Menurut Rivai dan Basri (2005: 20) dalam Drs Bintaro, M.T, Drs Daryanto (2017), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu dalam melaksanakan Bandingkan tugas dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, tujuan atau target, atau standar yang telah disepakati bersama

HIPOTESIS

Dalam hal ini, penelitian ini merumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. H1 : Diduga Quality work berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
2. H2 : Diduga Integrity berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
3. H3 : Diduga Teamwork berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
4. H4 : Diduga Quality work, integrity, teamwork, berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan

Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Metode ini digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sampel dalam penelitian ini sejumlah 77 karyawan di PT. Food Court Indonesia Tbk. Teknik pengambilan sampel Non probability sampling yang digunakan adalah teknik sampel jenuh. Pengumpulan data didapat dari penyebaran kuesioner diperoleh dari perusahaan. Teknik analisis menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan menggunakan software SPSS versi 23.

METODE PENELITIAN (Heading 1)

Metode pengumpulan data disesuaikan dengan pokok permasalahan mengenai situasi dan kondisi serta keakuratan yang telah diharapkan. Dengan menggunakan metode Kuesioner yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab oleh responden yang bersangkutan. Alternatif

jawaban disusun dalam 5 alternatif dan responden dapat memilih salah satu jawaban yang dianggap benar menggunakan skala likert. Analisis data digunakan regresi linier berganda (*multiple regression*) dan dilakukan dengan bantuan program aplikasi SPSS (Versi.23). Berdasarkan model regresi dapat dilakukan beberapa Uji-t dan Uji F, Uji-t ini untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial (sendiri) yang diberikan variabel bebas (X1, X2, X3) secara individu terhadap variabel terikat (Y). Sedangkan Uji F bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh simultan (Bersama-sama) yang diberikan variabel bebas (X1, X2 dan X3) terhadap variabel terikat (Y). Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data penelitian ini berdasarkan hasil kuesioner sebanyak 77 responden didapatkan data sebagai berikut: – Nilai sig. untuk pengaruh X1 terhadap Y dibuktikan dengan thitung 5,724 > ttabel 1,992 dengan nilai sig adalah 0,000 (sig 0,000 < α 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa Quality Work (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Food Court Indonesia Tbk Nilai sig. untuk pengaruh X2 terhadap Y dibuktikan dengan t.statistik. 5,842 > ttabel 1,992 dengan nilai sig adalah 0,000 (sig 0,000 < α 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa Integrity (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Food Court Indonesia Tbk . Nilai sig. untuk pengaruh X3 terhadap Y dibuktikan dengan t.statistik. 8,193 > ttabel 1,992 dengan nilai sig adalah 0,000 (sig 0,000 < α 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa Teamwork (X3) mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Food Court Indonesia Tbk .Hasil perhitungan uji F (simultan), F.statistik. 286,972 > F.tabel 2,73 dengan nilai sig adalah 0,000 (sig 0,000 < α 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa Quality Work (X1), Integrity (X2), Teamwork (X3) karyawan secara simultan mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Food Court Indonesia Tbk . Hasil pengujian menunjukkan besarnya koefisien korelasi berganda (r), koefisien determinasi (R Square), dan koefisien determinasi yang disesuaikan (Adjusted R Square). Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,734. Hasil pada tabel juga menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,539 dan nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (Adjusted R Square) adalah 0,520. Hal ini berarti menunjukkan bahwa variabel Quality Work (X1), Integrity (X2), Teamwork (X3) memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 52% .

SIMPULAN DAN SARAN (Heading 1)

Berdasarkan hasil penelitian terhadap karyawan PT Food Court Indonesia Tbk dapat disimpulkan bahwa Quality Work (X1), Integrity (X2), Teamwork (X3) memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,520 artinya bahwa ketiga variabel tersebut memberikan pengaruh sebesar 52% terhadap kinerja karyawan, sedangkan 48% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian kali ini.

DAFTAR PUSTAKA (Heading 1)

Books:

- A Yulistiyono, E Kurniawati, dkk. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cirebon, Insania
- Arikunto, S. (2019). Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka cipta
- Desain Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Jakarta : Yoga Pratama Noor, Juliansyah. 2017.
- Manajemen penilaian kinerja karyawan. Edisi 1. Yogyakarta : Penerbit Gava Media. Duha, Timothius. 2018.
- Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Deepublish Permatasari, Delly Intan. 2018.
- Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D. Edisi 19. Bandung : Alfabeta. Sugiono. 2018.
- Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D. Cetakan Ke 27. Bandung : Alfabeta. Ghozali, Imam. 2018.
- Metodologi Penelitian. Jakarta : PT Fajar Interpretama Mandiri Sunyoto, Danang. 2018.
- Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Yogyakarta : Caps (Center Of Academic Publishing Service). Hidayat, Dafid. 2018.
- Perilaku Organisasi. Yogyakarta : Deepublish. Larasati, Sri. 2018.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, _____ . (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Online journal:**
- Akbar, Abdi. 2019. Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan Dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia. Sulawesi Selatan : Pustaka Taman Ilmu.
- Amir, M Taufik. 2017. Perilaku Organisasi. Edisi 1. Jakarta : Kencana. Bintoro, Daryanto. 2017.

- A. Yulistiyono & Solahudin (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Di PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk. ISSN: 2302-3449 I e-ISSN: 2580 9490. Vol. 8I No. 1, hal 35-46
<https://muhammadilhammubarak.wordpress.com/2018/06/29/derajat-bebas-degrees-offreedom/tanggal-27-Agustus-2020-pukul-18.24>
- Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Orientasi Kerja Terhadap Kinerja Anggota Pada Satuan Sabhra Polrestabes Bandung. Universitas Pasundan. Siregar, Putri Handayani. 2019.
- Pengaruh Kerjasama Tim dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Permata Bunda Medan.. Universitas Medan Area. Sugiono. 2015.
- Pengaruh kepribadian, orientasi kerja dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Belitung. Universitas Bangka Belitung. Ricky, Lotje dkk. 2017.
- Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara. Universitas Sam Ratulangi Fahlevi, Mela. 2017.
- Pengaruh Penempatan Kerja Dan Orientasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Taspen (Persero) Bandung. Putri, Victor dkk. 2017.
- Pengaruh Orientasi Kerja dan Budaya ORGANISASI Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT.PLN Persero Wilayah Suluttenggo Area Manado. Universitas Sam Ratulangi. Sujiyanto. 2017.
- Pengaruh Integritas dan Loyalitas Pegawai Terhadap Kebijakan Pimpinan dan Dampaknya Terhadap Kinerja Di Lingkungan Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Batu. Universitas Islam Malang. Endah, Suprayitno.
- Pengaruh Teamwork dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderasi. Universitas Slamet Riyadi. Ariyandoko, Yuni. 2016.
- Peran Integritas Karyawan Terhadap Budaya Organisasi Pada Karyawan PT. Petrokimia Gresik (Persero) Departemen Personalia Dan Departemen Pendidikan & Pelatihan. Universitas Islam Negeri Malang.