

Pengaruh Implementasi Total Quality Management, Lingkungan Kerja, dan Reward System Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Humas Pada PT. Medco E&P Indonesia

Inawan¹, Nisma Aprini², Darmin³

^{1,2,3} Program Pascasarjana Prodi Magister Manajemen
Universitas SereLO Lahat

Email: dindadh@yahoo.com, nisma.aprini@gmail.com,
darmin121965@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Implementasi Total Quality Management, Lingkungan Kerja, Dan Reward System Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Humas Pada PT. Medco E&P Indonesia. Variabel dalam penelitian ini adalah Total Quality Management (X1), Lingkungan Kerja (X2), Reward System (X3) dan Kinerja (Y). Hasil penelitian yang didapatkan bahwa (1) Total Quality Management berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja. (2) Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja. (3) Reward System berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja. (4) Total Quality Management, Lingkungan Kerja, dan Reward System berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja.

Kata Kunci : *Total Quality Management, Lingkungan Kerja, Reward System, Kinerja*

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of Total Quality Management, Work Environment, and Reward System implementation on employee performance in the Public Relations Division at PT. Medco E&P Indonesia. The variables in this study were Total Quality Management (X1), Work Environment (X2), Reward System (X3), and Performance (Y). The results showed that (1) Total Quality Management had a significant partial effect on performance. (2) The Work Environment had a significant partial effect on performance. (3) The Reward System had a significant partial effect on performance. (4) Total Quality Management, Work Environment, and Reward System had a significant simultaneous effect on performance.

Keywords: *Total Quality Management, Work Environment, Reward System, Performance*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar

diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting didalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Karena seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusia. Masalah sumber daya manusia mejadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya.

Dalam situasi ekonomi yang sangat berkembang pesat saat ini, perusahaan dituntut untuk menggunakan sistem manajemen yang baik dimana sistem manajemen ini dapat dijadikan sebagai alat untuk meningkatkan kinerja perusahaan melalui kinerja karyawannya. Salah satu alat manajemen kualitas yang biasa digunakan adalah *Total Quality Management (TQM)*. *Total Quality Management (TQM)* merupakan suatu sistem yang dapat dikembangkan menjadi pendekatan dalam menjalankan usaha untuk memaksimalkan daya saing suatu perusahaan melalui perbaikan terus menerus atas produk, jasa, tenaga kerja proses, dan lingkungannya.

Bagi perusahaan yang bergerak di bidang minyak dan gas bumi seperti PT. Medco E&P Indonesia, penerapan TQM memiliki urgensi yang tinggi. Industri energi merupakan sektor yang sarat risiko, padat modal, dan sangat bergantung pada kepercayaan publik. Perubahan harga minyak global, tantangan keberlanjutan lingkungan, serta ekspektasi masyarakat terhadap praktik bisnis yang bertanggung jawab menuntut perusahaan untuk memiliki standar kualitas yang tinggi dalam setiap aspek operasional. Dalam konteks ini, implementasi TQM menjadi instrumen penting untuk menjaga efisiensi, meningkatkan keandalan sistem kerja, dan memastikan reputasi perusahaan tetap terjaga.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, teman dan sebagainya. Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang di inginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi, dan menurunnya produktifitas kerja.

Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, suara musik dan tata ruang kantor yang nyaman. Karena lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreatifitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Faktor lain yang tidak kalah pentingnya dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah *reward system* (sistem penghargaan). Pada suatu perusahaan atau organisasi sebenarnya membutuhkan program penghargaan (*reward*), karena program ini merupakan salah satu bagian penting dari sekian banyak program kerja perusahaan. Perlu digarisbawahi bahwa reward tidak hanya diukur dengan materi, akan tetapi juga dipengaruhi oleh interaksi antara manusia serta lingkungan organisasi, pada saat tertentu manusia terangsang dengan keuntungan-keuntungan ekonomi (*economic rewards*).

Divisi Hubungan Masyarakat (Humas) PT. Medco E&P Indonesia merupakan salah satu divisi strategis yang memiliki peran penting dalam menjaga citra perusahaan, membangun hubungan baik dengan masyarakat, media, pemerintah, dan mitra kerja, serta mengelola komunikasi internal maupun eksternal. Karyawan Humas menghadapi berbagai tantangan, seperti mengelola isu publik, menjaga reputasi, dan memastikan komunikasi perusahaan berjalan efektif. Dalam menjalankan fungsi tersebut, karyawan membutuhkan motivasi dan dukungan yang kuat. Salah satu faktor pendorongnya adalah *reward system* yang baik, di mana

apresiasi yang diberikan atas pencapaian akan menumbuhkan rasa kepuasan, meningkatkan semangat kerja, serta mendorong mereka untuk bekerja lebih profesional.

PT. Medco E&P Indonesia menghadapi berbagai tantangan, mulai dari fluktuasi harga minyak dunia, tuntutan keberlanjutan lingkungan, hingga tekanan regulasi yang semakin kompleks. Kondisi ini menuntut perusahaan untuk tidak hanya mengandalkan teknologi dan modal, tetapi juga memastikan bahwa kinerja karyawan berada pada tingkat yang optimal. Namun dalam praktiknya, terdapat sejumlah fenomena permasalahan yang berkaitan dengan implementasi *Total Quality Management (TQM)*, kondisi lingkungan kerja, serta penerapan *reward system*, yang semuanya memiliki keterkaitan erat dengan peningkatan atau penurunan kinerja karyawan.

Pertama, dari sisi implementasi *Total Quality Management (TQM)*, meskipun PT. Medco E&P Indonesia telah menerapkan standar operasional yang tinggi dan mengacu pada prinsip-prinsip manajemen mutu, dalam kenyataannya masih terdapat tantangan. Beberapa karyawan belum sepenuhnya memahami konsep TQM sebagai budaya kerja, sehingga penerapan standar kualitas terkadang hanya sebatas formalitas administratif. Selain itu, resistensi terhadap perubahan juga masih ditemukan, terutama pada karyawan yang terbiasa dengan pola kerja lama. Hal ini dapat menghambat upaya perbaikan berkelanjutan yang menjadi inti dari TQM. Akibatnya, kinerja karyawan tidak selalu konsisten dengan standar mutu yang diharapkan, khususnya dalam menjaga efektivitas komunikasi, efisiensi operasional, serta kepuasan pemangku kepentingan.

Kedua, dalam hal lingkungan kerja, terdapat fenomena yang juga memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja di industri migas menuntut standar keselamatan, keamanan, serta kenyamanan yang tinggi. Namun dalam praktiknya, beberapa kendala masih muncul, seperti beban kerja yang berat, tuntutan penyelesaian tugas dengan target waktu yang ketat, serta kurang optimalnya koordinasi antarbagian. Kondisi fisik ruang kerja yang terkadang kurang nyaman, komunikasi yang belum sepenuhnya terbuka, dan tekanan psikologis akibat tingginya tuntutan pekerjaan dapat menurunkan motivasi serta konsentrasi karyawan. Faktor-faktor ini secara langsung berdampak pada produktivitas,

kedisiplinan, dan kualitas hasil kerja.

Ketiga, Pada **PT. Medco E&P Indonesia**, khususnya di **Divisi Hubungan Masyarakat (Humas)**, sistem penggajian dirancang untuk memberikan kompensasi yang adil dan proporsional sesuai dengan jabatan, tanggung jawab, serta prestasi kerja masing-masing karyawan. Komponen penggajian mencakup berbagai elemen seperti **gaji pokok, tunjangan, bonus, serta fasilitas kesejahteraan lainnya** yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan dan standar industri migas.

Fenomena permasalahan tersebut berimplikasi langsung pada **kinerja karyawan**. Kinerja yang seharusnya optimal dapat terhambat oleh penerapan TQM yang belum maksimal, lingkungan kerja yang belum sepenuhnya kondusif, serta *reward system* yang masih dipandang kurang adil atau transparan. Karyawan yang tidak memiliki motivasi atau merasa kurang dihargai cenderung menurunkan semangat kerjanya, mengabaikan detail pekerjaan, hingga berpengaruh pada menurunnya kualitas pelayanan, komunikasi, dan citra perusahaan di mata publik.

Dengan memahami keterkaitan ketiga variabel tersebut, penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran empiris mengenai bagaimana implementasi TQM, lingkungan kerja, dan *reward system* dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, serta menjadi bahan evaluasi bagi manajemen PT. Medco E&P Indonesia dalam mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia di Divisi Humas.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Implementasi *Total Quality Management*, Lingkungan Kerja, Dan *Reward System* Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Humas Pada PT. Medco E&P Indonesia”**.

Kajian Teori

Kinerja

Menurut Afandi (2018:67) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Sedangkan menurut Wibowo (2017:4) Kinerja adalah implementasi dari rencana

yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari kemampuan kerja seseorang dalam pelaksanaan tugas yang telah diberikan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Mangkunegara (2016:75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja pada dasarnya dapat dipahami sebagai tingkat keunggulan hasil pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi. Kualitas kerja tidak hanya mencakup ketepatan dan kerapian hasil pekerjaan, tetapi juga mencerminkan sejauh mana seorang karyawan mampu menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, konsisten, dan sesuai prosedur yang berlaku.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja dapat dipahami sebagai ukuran yang menunjukkan banyaknya hasil pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang karyawan dalam periode waktu tertentu. Kuantitas kerja biasanya diukur berdasarkan jumlah output yang dihasilkan, volume pekerjaan yang terselesaikan, atau target kerja yang berhasil dicapai sesuai dengan standar dan jadwal yang telah ditentukan perusahaan.

3. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas pada dasarnya dapat dipahami sebagai sejauh mana seorang karyawan mampu menjalankan, menyelesaikan, serta mempertanggung jawabkan pekerjaan yang menjadi kewajibannya sesuai dengan uraian jabatan, wewenang, dan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh organisasi.

4. Tanggung Jawab Terhadap Pekerjaan

Tanggung jawab terhadap pekerjaan dapat diartikan sebagai kesediaan, kesadaran, dan komitmen seorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya dengan sebaik-baiknya, serta mempertanggungjawabkan hasil pekerjaannya sesuai dengan aturan, standar, dan tujuan organisasi.

Total Quality Management

Menurut Sulijaya & Bangun (2015) TQM (*Total Quality Management*) merupakan suatu pendekatan dalam menjalankan usaha yang mencoba memaksimalkan daya saing organisasi melalui perbaikan terus-menerus atas produk, jasa, manusia, proses dan lingkungannya. Menurut Ishikawa (dalam Tjiptono dan Diana, 2016:9) *Total Quality Management* diartikan sebagai perpaduan semua fungsi dari perusahaan ke dalam falsafah holistik yang dibangun berdasarkan konsep kualitas, teamwork, produktivitas, dan pengertian serta kepuasan pelanggan.

Dari bahasan terdahulu tentang pengertian TQM, penulis mengambil suatu kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan *Total Quality Manajemen* (TQM) atau Manajemen Mutu Terpadu dalam penelitian ini adalah seperangkat prinsip dan cara-cara mengelola mutu organisasi yang bersifat terpadu yang meliputi kepuasan pelanggan, respek terhadap setiap orang, manajemen berdasarkan fakta dan perbaikan berkesinambungan dengan tujuan untuk memberikan kepuasan pada pengguna jasa organisasi.

Menurut Tjiptono dan Diana (2016:56) ada beberapa indikator dari implementasi *Total Quality Management*, yaitu sebagai berikut :

1. Kepuasan Pelanggan

Kepuasan pelanggan adalah tingkat perasaan konsumen setelah membandingkan antara apa yang dia terima dan harapannya.

2. Pemberdayaan Karyawan

Pemberdayaan Karyawan adalah merupakan pemberian tanggung jawab dan wewenang terhadap pekerjaan untuk mengambil keputusan menyangkut semua pengembangan produk dan pengambilan keputusan.

3. Peningkatan Mutu Berkelanjutan

Perbaikan berkesinambungan merupakan salah satu unsur paling fundamental dari TQM. Konsep perbaikan berkesinambungan diterapkan baik terhadap proses produk maupun orang yang melaksanakannya.

4. Manajemen Berdasarkan Fakta

Manajemen berdasar fakta artinya adalah setiap kaputusan selalu didasarkan pada data, bukan sekedar pada perasaan (*feeling*).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Menurut Sunyoto (2013:43), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Nitisemito (2015:183) mengemukakan bahwa Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi aktivitas karyawan. Lingkungan kerja mempunyai andil yang besar dalam peningkatan kinerja karyawan. Karyawan dapat bekerja dengan baik apabila berada di dalam lingkungan yang nyaman. Selain itu lingkungan yang nyaman akan mendorong pekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Sedarmayanti (2019:28) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut :

1. Tingkat Kebisingan

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

2. Suhu Udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja.

3. Kebersihan

Kebersihan tempat kerja sangat terkait dengan program sistem manajemen lingkungan. Dengan tempat kerja yang bersih berarti di lokasi kerja terbebas dari sampah-sampah, sehingga setiap pekerja merasa nyaman dalam bekerja.

4. Kelengkapan Fasilitas

Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan. Dengan adanya fasilitas, memungkinkan untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh manajemen dengan segala potensi secara efektif dan efisien.

5. Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

Reward System

Menurut Gibson (dalam Saragih, 2016:48) Sistem Penghargaan (*Reward System*) adalah semua yang dihargai dan diinginkan sumber daya manusia yang mampu dan mau diberikan perusahaan sebagai ganti atas kontribusi yang diberikan sumber daya manusia tersebut. Sedangkan menurut Irianto (2017:17) yang mengatakan bahwa Penghargaan merupakan imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan definisi para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *reward system* adalah segala imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atas kontribusi karyawan.

Menurut Gibson (2016:266) terdapat beberapa indikator *reward system* yaitu sebagai berikut :

1. *Financial Rewards*

Adalah *rewards* atau tunjangan yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk uang atau finansial seperti gaji, bonus dan tunjangan.

2. *Inherent Rewards*

Adalah tunjangan yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk kebanggaan dan rasa empati dari pihak perusahaan.

3. *Non Financial Rewards*

Adalah *rewards* atau tunjangan yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk bukan uang seperti wewenang, apresiasi dan penunjukan karyawan sebagai perwakilan perusahaan.

Hipotesis

Berdasarkan deskripsi teoritis, kerangka berpikir dan hasil-hasil penelitian terdahulu yang relevan, dapat ditarik hipotesis penelitian yang merupakan jawaban sementara dari masalah penelitian yang telah dirumuskan, yaitu sebagai berikut :

1. Diduga *Total Quality Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Divisi Humas Pada PT. Medco E&P Indonesia.
2. Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Divisi Humas Pada PT. Medco E&P Indonesia.
3. Diduga *Reward System* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Divisi Humas Pada PT. Medco E&P Indonesia.
4. Diduga *Total Quality Management*, Lingkungan Kerja, dan *Reward System* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Divisi Humas Pada PT. Medco E&P Indonesia.

METODE PENELITIAN

Melalui penelitian deskriptif kuantitatif ini untuk dapat menjelaskan berbagai fenomena atau gambaran secara jelas dan deskriptif digunakan untuk mendapatkan variasi permasalahan yang berkaitan dengan bidang pendidikan maupun tingkah laku manusia, selain itu diharapkan melalui penelitian deskriptif ini agar peneliti bisa mendapatkan informasi yang luas dari suatu populasi, tetapi tidak secara mendalam. Apabila populasi terlalu luas, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017:187) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari untuk dipelajari dan kemudian

ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini adalah para karyawan Divisi Humas Pada PT. Medco E&P Indonesia yang berjumlah 57 orang.

Sampel menurut Sugiyono (2017:188) merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel adalah subkelompok populasi yang terpilih untuk berpartisipasi dalam penelitian. Karena adanya pengaruh Pembagian Kerja, Pembinaan, Dan Pengawasan terhadap Kualitas Kerja, peneliti memakai sampling jenuh sebagai Teknik penentuan sampel karena sampel hanya berjumlah 57 orang. *Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil hanya 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel. Untuk memperkecil ruang lingkup serta keterbatasan kemampuan, maka penulis memutuskan untuk memilih koresponden dari karyawan Divisi Humas Pada PT. Medco E&P Indonesia beserta yang berjumlah 57 orang dan seluruhnya digunakan sebagai sampel.

Hasil Dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Kriteria pengujian kriteria pengujiannya adalah jika r hitung $\geq r$ tabel maka instrumen atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Jumlah data $df = n-2$, $(57)-2 = 0,265$, jadi r tabel dalam penelitian ini adalah sebesar 0,265. Hasil uji validitas untuk masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Total Quality Management (X₁)

Item / Pernyataan ke	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,595	0,265	Valid
2	0,520	0,265	Valid
3	0,561	0,265	Valid
4	0,669	0,265	Valid
5	0,642	0,265	Valid
6	0,627	0,265	Valid
7	0,468	0,265	Valid
8	0,614	0,265	Valid
9	0,513	0,265	Valid

10	0,603	0,265	Valid
----	-------	-------	-------

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas nilai r hitung (*Person Correlation*) dari pertanyaan 1 sampai 10 lebih besar dari r tabel yaitu 0,265, sehingga *instrument* dapat dinyatakan valid.

Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

Item / Pernyataan ke	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,758	0,265	Valid
2	0,788	0,265	Valid
3	0,762	0,265	Valid
4	0,778	0,265	Valid
5	0,650	0,265	Valid
6	0,560	0,265	Valid
7	0,718	0,265	Valid
8	0,741	0,265	Valid
9	0,745	0,265	Valid
10	0,656	0,265	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas nilai r hitung (*Person Correlation*) dari pertanyaan 1 sampai 10 lebih besar dari r tabel yaitu 0,265, sehingga *instrument* dapat dinyatakan valid.

Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Reward System (X₃)

Item / Pernyataan ke	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,670	0,265	Valid
2	0,696	0,265	Valid
3	0,524	0,265	Valid
4	0,480	0,265	Valid
5	0,602	0,265	Valid
6	0,656	0,265	Valid
7	0,600	0,265	Valid
8	0,523	0,265	Valid
9	0,611	0,265	Valid
10	0,735	0,265	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas nilai r hitung (*Person Correlation*) dari pertanyaan 1 sampai 10 lebih besar dari r tabel yaitu 0,265, sehingga *instrument* dapat dinyatakan valid.

Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Item / Pernyataan ke	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,666	0,265	Valid
2	0,624	0,265	Valid
3	0,685	0,265	Valid
4	0,565	0,265	Valid
5	0,498	0,265	Valid
6	0,597	0,265	Valid
7	0,553	0,265	Valid
8	0,439	0,265	Valid
9	0,706	0,265	Valid
10	0,767	0,265	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas nilai r hitung (*Person Correlation*) dari pertanyaan 1 sampai 10 lebih besar dari r tabel yaitu 0,265, sehingga *instrument* dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Dalam hal ini uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dengan kriteria bahwa tingkat alpha dihitung lebih besar dari koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,60, maka data yang diujikan memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Adapun pengukuran tingkat alpha dilakukan dengan menggunakan program *SPSS* versi 25.0. Adapun hasil perhitungannya dapat terlihat pada tabel hasil output *SPSS* dibawah ini.

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cut Off Value</i>	Keterangan
<i>Total Quality Management (X₁)</i>	0,787	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,894	0,60	Reliabel
<i>Reward System (X₃)</i>	0,810	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,812	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2025

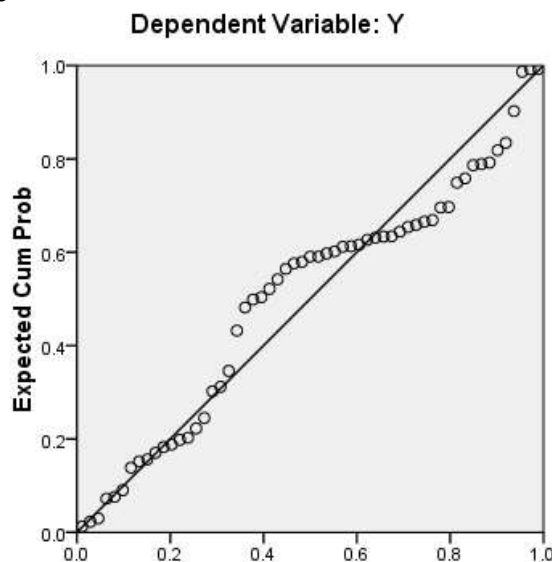
Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil uji reliabilitas variabel *Total Quality Management (X₁)*, Lingkungan Kerja (X₂), *Reward System (X₃)*, dan Kinerja (Y) lebih besar dari koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,60, maka data yang diujikan memiliki tingkat reabilitas yang baik atau reliabel.

Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Untuk mendeteksi normalitas data dapat dilihat melalui *output* grafik kurva normal *p-plot*. Suatu variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal.

Grafik *p-plot* pada gambar dibawah ini memperlihatkan penyebaran data (titik) di sekitar garis regresi (diagonal) dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

Gambar Grafik P-Plot



Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2025

Uji Multikolinieritas

Pengujian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Ini perlu dilakukan karena model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independent. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas didalam model regresi melalui *Variance Inflation factor* (VIF). Pengujian ini menggunakan bantuan SPSS versi 25.0.

Tabel Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.901	6.442		.140	.889		
X1	.273	.124	.214	2.192	.033	.975	1.025
X2	.304	.085	.360	3.577	.001	.917	1.091
X3	.453	.103	.449	4.399	.000	.896	1.117

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2025

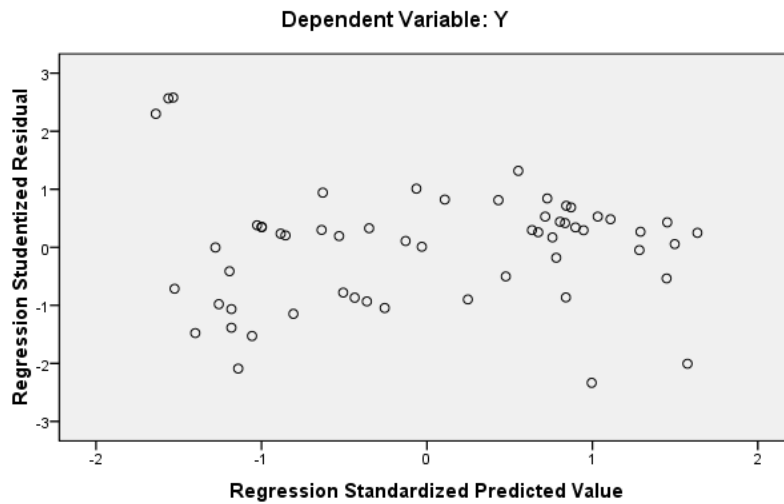
Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil pengujian menunjukkan semua variabel independen yang digunakan pada penelitian ini memiliki nilai *Tolerance* lebih dari 0,10 dan memiliki nilai VIF kurang dari 10. Hal itu berarti bahwa variabel-variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode *scatter plot* dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik didapatkan jika tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul ditengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya melebar kemudian menyempit.

Gambar Scatter Plot



Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2025

Dalam uji heteroskedastisitas yang menggunakan SPSS 25.0 didapatkan titik-titik menyebar sehingga dapat disimpulkan memiliki residual yang sama dan variabel bebas bersifat homokedastisitas. Berdasarkan gambar diatas, hasilnya tidak terdapat yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol di bawah sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Implementasi *Total Quality Management*, Lingkungan Kerja, dan *Reward System* terhadap Kinerja karyawan Divisi Humas pada PT. Medco E&P Indonesia. Hasil analisis regresi linier berganda selengkapnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.901	6.442		.140	.889
	X1	.273	.124	.214	2.192	.033
	X2	.304	.085	.360	3.577	.001
	X3	.453	.103	.449	4.399	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut : $Y = 0,901 + 0,273X_1 + 0,304X_2 + 0,453X_3 + e$. Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 0,901, artinya jika *Total Quality Management* (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan *Reward System* (X_3) adalah 0, maka Kinerja (Y) nilainya adalah 0,901.
2. Koefisien regresi variabel *Total Quality Management* (X_1) sebesar 0,273, artinya jika *Total Quality Management* mengalami kenaikan 1%, maka Kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,273.
3. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,304, artinya jika Lingkungan Kerja mengalami kenaikan 1%, maka Kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,304.
4. Koefisien regresi variabel *Reward System* (X_3) sebesar 0,453, artinya jika *Reward System* mengalami kenaikan 1%, maka Kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,453.

Uji Simultan (Uji F)

Hipotesis keempat dalam penelitian ini (H_4) menyatakan bahwa *Total Quality Management*, Lingkungan Kerja, dan *Reward System* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Divisi Humas pada PT. Medco E&P Indonesia. Pengujian hipotesis keempat dianalisis dengan menggunakan uji simultan (uji F). Hasil uji simultan (uji F) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel Hasil Uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	564.989	3	188.330	18.124	.000 ^a
Residual	550.730	53	10.391		
Total	1115.719	56			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2025

1. Menentukan formulasi Ho dan H1

- $H_0 : b_1b_2 = 0$: berarti tidak ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara terpisah.
- $H_1 : b_1b_2 \neq 0$: berarti ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara terpisah.

2. Level of significant $\alpha = 5\%$

$$df_1 = 3 - 1 = 2$$

$$df_2 = 57 - 2 - 1 = 54$$

$$df = 4,020$$

3. Kesimpulan

Pada tabel diatas nilai F hitung adalah sebesar 18,124, sedangkan nilai F tabelnya adalah sebesar 4,020 ($df_1 = 3 - 1 = 2$ dan $df_2 = 57 - 2 - 1 = 54$). Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,000 lebih kecil daripada taraf signifikansi. Karena nilai F hitung ($18,124 > F$ tabel ($4,020$) dan nilai signifikansi lebih kecil daripada taraf signifikansi F ($0,000 < \alpha$ ($0,05$)), maka hipotesis keempat diterima, artinya *Total Quality Management*, Lingkungan Kerja, dan *Reward System* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Divisi Humas pada PT. Medco E&P Indonesia. Berarti hipotesis keempat ini terbukti.

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah variabel bebas (*Total Quality Management*, Lingkungan Kerja, dan *Reward System*) secara individual mempunyai

pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja). Untuk menguji signifikan hubungan, maka dapat menggunakan sistem *SPSS For Windows 25* dengan langkah sebagai berikut :

Tabel Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.901	6.442		.140	.889
	X1	.273	.124	.214	2.192	.033
	X2	.304	.085	.360	3.577	.001
	X3	.453	.103	.449	4.399	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2025

a. Total Quality Management (X₁) terhadap Kinerja (Y)

Hipotesis pertama dalam penelitian ini (H₁) menyatakan bahwa *Total Quality Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Divisi Humas pada PT. Medco E&P Indonesia. Pengujian hipotesis pertama dianalisis dengan menggunakan uji parsial (uji t). Hasil uji parsial (uji t) dapat dilihat pada tabel diatas.

1. Menentukan formulasi Ho dan H1

a) Ho : $b_1 = 0$: berarti tidak ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara terpisah.

b) H1 : $b_2 \neq 0$: berarti ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara terpisah.

2. Level of significant $\alpha = 5\%$

$$Df (n-2-1) = 57 - 2 - 1 = 54$$

$$t \text{ tabel} = t_{0,05 / 2 : 54}$$

$$t \text{ tabel} = t_{0,025 : 54}$$

$$t \text{ tabel} = 2,005$$

3. Kesimpulan

Pada tabel diatas nilai t hitung untuk variabel *Total Quality Management* (X₁) adalah sebesar 2,192, sedangkan nilai t tabelnya adalah sebesar 2,005. Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,033 lebih kecil daripada taraf

signifikansi (α) 0,05. Karena nilai t hitung (2,192) > t tabel (2,005) dan Sig t (0,033) < α (0,05), maka hipotesis pertama diterima, artinya *Total Quality Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Divisi Humas pada PT. Medco E&P Indonesia. Berarti hipotesis pertama ini terbukti.

b. Uji t Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Hipotesis kedua dalam penelitian ini (H_2) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Divisi Humas pada PT. Medco E&P Indonesia. Pengujian hipotesis kedua dianalisis dengan menggunakan uji parsial (uji t). Hasil uji parsial (uji t) dapat dilihat pada tabel diatas.

1. Menentukan formulasi H_0 dan H_1

a) $H_0 : b_1 = 0$: berarti tidak ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara terpisah.

b) $H_1 : b_2 \neq 0$: berarti ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara terpisah.

2. Level of significant $\alpha = 5\%$

$$Df (n-2-1) = 57 - 2 - 1 = 54$$

$$t \text{ tabel} = t_{0,05 / 2 : 54}$$

$$t \text{ tabel} = t_{0,025 : 54}$$

$$t \text{ tabel} = 2,005$$

3. Kesimpulan

Pada tabel diatas nilai t hitung untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2) adalah sebesar 3,577, sedangkan nilai t tabelnya adalah sebesar 2,005. Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,001 lebih kecil daripada taraf signifikansi (α) 0,05. Karena nilai t hitung (3,577) > t tabel (2,005) dan Sig t (0,001) < α (0,05), maka hipotesis kedua diterima, artinya Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Divisi Humas pada PT. Medco E&P Indonesia. Berarti hipotesis kedua ini terbukti.

c. Uji t *Reward System* (X_3) dengan Kinerja (Y)

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini (H_3) menyatakan bahwa *Reward System* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Divisi Humas pada

PT. Medco E&P Indonesia. Pengujian hipotesis ketiga dianalisis dengan menggunakan uji parsial (uji t). Hasil uji parsial (uji t) dapat dilihat pada tabel diatas.

1. Menentukan formulasi Ho dan H1

a) Ho : $b_1 = 0$: berarti tidak ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara terpisah.

b) H1 : $b_2 \neq 0$: berarti ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara terpisah.

2. Level of significant $\alpha = 5\%$

$$Df (n-2-1) = 57 - 2 - 1 = 54$$

$$t \text{ tabel} = t_{0,05 / 2 : 54}$$

$$t \text{ tabel} = t_{0,025 : 54}$$

$$t \text{ tabel} = 2,005$$

3. Kesimpulan

Pada tabel diatas nilai t hitung untuk variabel *Reward System* (X_3) adalah sebesar 4,399, sedangkan nilai t tabelnya adalah sebesar 2,005. Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,000 lebih kecil daripada taraf signifikansi (α) 0,05. Karena nilai t hitung (4,399) > t tabel (2,005) dan Sig t (0,000) < α (0,05), maka hipotesis ketiga diterima, artinya *Reward System* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Divisi Humas pada PT. Medco E&P Indonesia. Berarti hipotesis ketiga ini terbukti.

Koefisien Determinasi

Analisis determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen (X_1, X_2) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). R^2 sama dengan 0, maka tidak ada sedikit pun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, sebaliknya R^2 sama dengan 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna. Hasil dari uji Koefisien Determinasi dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel Korelasi Determinan (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.712 ^a	.506	.478	3.224

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2025

Hasil analisis determinasi diperoleh angka R² (*R Square*) sebesar 0,506 atau (50,6%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (*Total Quality Management*, Lingkungan Kerja, dan *Reward System*) terhadap variabel dependen (Kinerja) sebesar 50,6% atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (*Total Quality Management*, Lingkungan Kerja, dan *Reward System*) mampu menjelaskan 50,6% variabel dependen (Kinerja), sedangkan sisanya sebesar 49,4% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Total Quality Management* Terhadap Kinerja karyawan Divisi Humas pada PT. Medco E&P Indonesia

Berdasarkan dari pengujian hipotesis pertama, bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *Total Quality Management* terhadap Kinerja karyawan Divisi Humas pada PT. Medco E&P Indonesia. Dari hasil pengujian hipotesis pertama menggunakan SPSS dapat dilihat bahwa persamaan regresi linear berganda yaitu $Y = 0,901 + 0,273X_1$ dengan *sig. level* $0,033 < 0,05$ (nilai *alfa*) dan $t_{hitung} = 2,192$ $t_{tabel} = 2,005$. Koefisien regresi variabel *Total Quality Management* menunjukkan nilai yang positif dan *sig. level* 0,033. Sehingga dari hasil tersebut diketahui bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara *Total Quality Management* dengan Kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam hal ini karyawan Divisi Humas pada PT. Medco E&P Indonesia setuju bahwa *Total Quality Management* dapat mempengaruhi Kinerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Divisi Humas pada PT. Medco E&P Indonesia

Berdasarkan dari pengujian hipotesis kedua, bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan Divisi Humas pada PT. Medco E&P Indonesia. Dari hasil pengujian hipotesis kedua menggunakan SPSS dapat dilihat bahwa persamaan regresi linear berganda yaitu $Y = 0,901 + 0,304X_2$ dengan *sig. level* $0,001 < 0,05$ (nilai *alfa*) dan t hitung = 3,577 t tabel $a = 0,05 = 2,005$. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja menunjukkan nilai yang positif dan *sig. level* 0,001. Sehingga dari hasil tersebut diketahui bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam hal ini karyawan Divisi Humas pada PT. Medco E&P Indonesia setuju bahwa Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi Kinerja.

Pengaruh Reward System Terhadap Kinerja karyawan Divisi Humas pada PT. Medco E&P Indonesia

Berdasarkan dari pengujian hipotesis ketiga, bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *Reward System* terhadap Kinerja karyawan Divisi Humas pada PT. Medco E&P Indonesia. Dari hasil pengujian hipotesis ketiga menggunakan SPSS dapat dilihat bahwa persamaan regresi linear berganda yaitu $Y = 0,901 + 0,453X_1$ dengan *sig. level* $0,000 < 0,05$ (nilai *alfa*) dan t hitung = 4,399 t tabel $a = 0,05 = 2,005$. Koefisien regresi variabel *Reward System* menunjukkan nilai yang positif dan *sig. level* 0,000. Sehingga dari hasil tersebut diketahui bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara *Reward System* dengan Kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam hal ini karyawan Divisi Humas pada PT. Medco E&P Indonesia setuju bahwa *Reward System* dapat mempengaruhi Kinerja.

Pengaruh Implementasi Total Quality Management, Lingkungan Kerja, Dan Reward System Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Humas Pada PT. Medco E&P Indonesia

Berdasarkan dari pengujian hipotesis keempat, bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Implementasi *Total Quality Management*, Lingkungan Kerja, Dan *Reward System* terhadap Kinerja karyawan Divisi Humas pada PT. Medco E&P Indonesia. Dari hasil pengujian hipotesis keempat menggunakan SPSS dapat dilihat

bahwa persamaan regresi linear berganda yaitu $Y = 0,901 + 0,273X_1 + 0,304X_2 + 0,453X_3 + e$ dengan *sig. level* $0,000 < 0,05$ (nilai *alfa*) dan *f* hitung = 18,124 *f* tabel $\alpha = 0,05 = 4,020$. Koefisien regresi variabel *Reward System* menunjukkan nilai yang positif dan *sig. level* 0,000.

Sehingga dari hasil tersebut diketahui bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Implementasi *Total Quality Management*, Lingkungan Kerja, Dan *Reward System* dengan Kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam hal ini karyawan Divisi Humas pada PT. Medco E&P Indonesia setuju bahwa *Total Quality Management*, Lingkungan Kerja, Dan *Reward System* dapat mempengaruhi Kinerja.

KESIMPULAN

Setelah dilakukannya penelitian dengan judul “Pengaruh Implementasi *Total Quality Management*, Lingkungan Kerja, Dan *Reward System* Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Humas Pada PT. Medco E&P Indonesia”. Maka dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. *Total Quality Management* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Divisi Humas Pada PT. Medco E&P Indonesia.
2. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Divisi Humas Pada PT. Medco E&P Indonesia
3. *Reward System* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Divisi Humas Pada PT. Medco E&P Indonesia.
4. *Total Quality Management*, Lingkungan Kerja, dan *Reward System* secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Divisi Humas Pada PT. Medco E&P Indonesia.

SARAN

Adapun saran dari peneliti yang berkaitan dengan hasil penelitian antara lain:

1. Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Total Quality Management terhadap kinerja karyawan Divisi Humas pada PT. Medco E&P Indonesia, maka disarankan agar perusahaan lebih mengoptimalkan penerapan prinsip-prinsip TQM secara konsisten dalam setiap aktivitas kehumasan, terutama dalam memastikan standar kualitas pesan, ketepatan informasi, dan

- efektivitas komunikasi publik.
2. Perusahaan disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja fisik yang lebih nyaman, aman, dan ergonomis guna mendukung produktivitas, termasuk pengaturan ruang kerja, pencahayaan, fasilitas kerja, serta kelengkapan alat yang relevan dengan kebutuhan kegiatan kehumasan.
 3. Perusahaan disarankan untuk mengembangkan sistem *reward* yang lebih terstruktur, transparan, dan berkeadilan, baik dalam bentuk finansial seperti bonus berbasis pencapaian maupun non-finansial seperti penghargaan, pengakuan, dan kesempatan pengembangan karier.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Aidinur, A. M. (2022). *Pengaruh Faktor Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Prestasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh*. <https://repository.ar-raniry.ac.id/id/eprint/21140/1.pdf>.
- Aprianti, C. (2024). *Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Daya*. https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/40697-Full_Text.pdf
- Anwar, Y. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur*. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(2), 145–158.
- Barwi. 2022. *Pengaruh Total Quality Management Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Nagan Raya*. <https://repository.ar-raniry.ac.id/id/eprint/32137/1.pdf>.
- Fitryanti, S. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Witami Tunai Mandiri Makassar*. *Economics Bosowa*.
- Ghozali. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Bandung, Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson. (2016). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Edisi Kedelapan, Jilid 3. Alih Bahasa Djarkasih. Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan, S.P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta.
- Irianto, J. (2017). *Prinsip-Prinsip Dasar Manajemen Pelatihan Dari Analisis Kebutuhan sampai Evaluasi Program Pelatihan*. Surabaya: Insan Cendekia.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moehariono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi, Cetakan kedua. Rajawali Pers, Jakarta.

- Namirah. (2022). Pengaruh Total Quality Management (TQM) terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Pos Indonesia Persero KSPP Makassar). *Unhas*, 33.
- Nitisemito, A. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Pustaka setia*, Bandung.
- Nuridin, A. F. (2022). Pengaruh Total Quality Management (Tqm), Sistem Pengukuran Kinerja, Dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Semen Padang). *Pareso Jurnal*, 4(3), 719–734.
- Pratama, A., & Nugroho, B. S. (2022). Pengaruh Reward System Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Energi Nasional. *Jurnal Sumber Daya Manusia dan Organisasi*, 10(1), 55–68.
- Putri, S. M. (2022). *Lingkungan Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Sektor Energi*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1), 34–47.
- Ramadhan, A. (2021). *Pengaruh Reward Non-Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sektor Industri*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(2), 112–123.
- Rahmawati, D. (2018). Pengaruh Kondisi Lingkungan Kerja dan Sistem Penghargaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Panca Wana Indonesia. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 6(7), 1–15.
<http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/310/316>
- Rahmawati, K. (2023). *Pengaruh Reward, Punishment Dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Karyawan Toko Bangunan 95 Dalam Perspektif Ekonomi Islam*. <https://eprints.walisongo.ac.id/id/eprint/21527/1/1905026026.pdf>.
- Rasyid, F. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial: Teori dan Praktik*. In *STAIN Kediri Press: Jawa Timur*.
- Sajuni, D.M. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bantul*. <https://eprints.uny.ac.id/59873/1/.pdf>
- Saragih, M. (2016). *Development Of Learning Devices Throughproblem Basedlearning Model Based On The Context Of Aceh Cultural To Improve Mathematical Communication Skills And Social Skills Of Smpn 1 Muara Batu Students*. *Journal of Education and Practice*, 7(24), hlm. 232-248.
- Sari, D., & Handayani, R. (2021). Pengaruh Implementasi Total Quality Management Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina EP Region Jawa. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(2), 145–158.
- Sari, M. P. (2020). *Reward System Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Energi*. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, 6(1), 45–56.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan. Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan Kedelapan)*. Bandung: PT. Refika, Aditama.
- Sembiring, P. S. (2019). *Pengaruh Pemberian Penghargaan Dan Hukuman Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telesindo Shop Tanjungpinang*. <https://repo.stie-pembangunan.ac.id/id/eprint/1741/1/15612298.pdf>.

- Siyoto. (2017). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sulijaya. (2015). Pengaruh *Total Quality Management, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Sekar Bumi, Tbk*. Jurnal Akuntansi/Volume XIX, No. 03, September 2015:433-448.
- Sunyoto. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Tjiptono, F. (2016). *Total Quality Management*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.

Pengaruh Implementasi Total Quality Management, Lingkungan Kerja, dan Reward System Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Humas Pada PT. Medco E&P Indonesia
Inawan, Nisma Aprini, Darmin