

PENGARUH BUDAYA DAN LINGKUNGAN PERUSAHAAN TERHADAP MANAJEMEN KUALITAS PT JAPFA COMFEED INDONESIA, TBK

Indra Gumelar¹, Galih Aditya Pratama², dan Erika Ristianti³

^{1, 2, 3} STT Wastukencana Purwakarta, Jalan Cikopak No.53, Mulyamekar, Purwakarta, Mulyamekar,
Babakancikao, Kabupaten Purwakarta, Jawa Barat 41151, Indonesi

Email korespondensi: indragumelar@wastukencana.ac.id

Abstrak

Salah satu komponen kunci untuk membuat bisnis menjadi kompetitif adalah manajemen kualitas, terutama mengingat dinamika industri yang semakin rumit. Perilaku karyawan yang berorientasi pada kualitas dikatakan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang mendukung dan budaya perusahaan yang kuat. Sebagai perusahaan agribisnis yang cukup besar, PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk merupakan subjek yang tepat untuk meneliti sejauh mana budaya organisasi dan kondisi tempat kerja mempengaruhi manajemen kualitas. Penelitian ini penting dilakukan karena kualitas dipengaruhi oleh elemen internal seperti kondisi area kerja dan nilai-nilai budaya selain pertimbangan teknis Prosedur pemilihan Lemeshow untuk populasi yang tidak terbatas digunakan untuk memilih 96 responden untuk penelitian ini, yang menggunakan beberapa metode regresi. Temuan menunjukkan bahwa manajemen kualitas secara signifikan dipengaruhi oleh budaya tempat kerja dan budaya perusahaan. Keduanya secara simultan memberikan kontribusi yang baik terhadap peningkatan sistem kualitas. Hasil penelitian ini memvalidasi bahwa sebagai bagian dari strategi peningkatan kualitas, perusahaan harus memperkuat budaya kerja dan membangun lingkungan kerja yang positif.

Kata Kunci: *Budaya perusahaan, lingkungan kerja dan manajemen kualitas*

Abstract

One of the key components for making a business competitive is quality management, especially considering the increasingly complex industry dynamics. Quality-oriented employee behavior is said to be strongly influenced by a supportive work environment and a strong corporate culture. As a fairly large agribusiness company, PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk is an appropriate subject to examine the extent to which organizational culture and workplace conditions influence quality management. This research is important because quality is influenced by internal elements such as work area conditions and cultural values in addition to technical considerations. The Lemeshow selection procedure for an unlimited population was used to select 96 respondents for this study, which utilized multiple regression methods. The findings indicate that quality management is significantly influenced by both workplace culture and corporate culture. Both simultaneously contribute positively to quality system improvement. The results of this study validate that as part of a quality improvement strategy companies must strengthen work culture and build a positive work environment.

Key words: *Corporate culture, work environment, and quality management*

1. Pendahuluan

Kualitas dalam produksi barang dan jasa memiliki peranan yang sangat penting bagi kelangsungan dan kesuksesan sebuah perusahaan, kualitas tidak hanya menjadi elemen penting yang menentukan kepuasan pelanggan.(Purnama Tanjung dkk., t.t.) Produk yang berkualitas tentu saja menjadi tujuan perusahaan untuk dijual di pasaran sehingga mampu menjadi daya tarik konsumen untuk membelinya sekaligus memberikan kepuasan.(07+Adi+Israndi+&+M.Satar+hal+89-101, t.t.)

Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kualitas produk dan layanan mereka. PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk, sebagai salah satu perusahaan terkemuka di industri pakan ternak dan produk peternakan, menghadapi tantangan untuk mempertahankan dan meningkatkan standar kualitas. Manajemen kualitas yang efektif tidak hanya bergantung pada sistem dan prosedur yang diterapkan, Budaya perusahaan yang kuat dapat menciptakan komitmen dan motivasi di antara karyawan.(Tohidi & Jabbari, 2012) Oleh karena itu, kontrol kualitas dari proses produksi produk diperlukan untuk menurunkan kemungkinan konsumen memperoleh barang di bawah standar atau rusak (Akbar dkk., 2025)Budaya perusahaan merupakan faktor yang dapat memengaruhi terciptanya motivasi kerja dan kinerja karyawan. (Ernanto dkk., 2015)

Budaya perusahaan mencakup nilai-nilai, norma, dan praktik yang dianut oleh organisasi. Budaya yang positif dapat mendorong kolaborasi, inovasi, dan peningkatan berkelanjutan dalam proses kerja Di sisi lain, lingkungan perusahaan, yang mencakup faktor-faktor fisik, sosial, dan organisasi, juga berperan penting dalam mendukung atau menghambat manajemen kualitas (Newstrom J, 1982) Budaya perusahaan akan mempunyai dampak positif yang sangat kuat terhadap perilaku para karyawan termasuk kesadaran untuk meningkatkan kinerjanya.(Safitri, 2018) Salah satu faktor penting yang harus diperhatikan perusahaan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja adalah kenyamanan lingkungan kerja Lingkungan yang nyaman akan dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja.(sri wahyuningsih, 2018) Selain faktor motivasi, lingkungan kerja tempat karyawan bekerja juga tidak kalah penting di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja adalah kondisi - kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi.(Yanuari, t.t.)

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, faktor dari dalam dan luar dirinya. Faktor dalam dirinya sendiri adalah pengetahuan, keterampilan dan kompetensi yang dimiliki, motivasi kerja, kepribadian, sikap dan perilaku yang mempunyai pengaruh kinerjanya. Faktor dari luar dirinya antara lain gaya kepemimpinan atasan, hubungan antara para karyawan, lingkungan kerja tempat karyawan bekerja.(Lestary & Harmon, 2017) Terdapat beberapa penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja pada produktivitas kerja, salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Leblebici (2012) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif pada produktivitas karyawan, artinya semakin baik kualitas lingkungan kerja karyawan maka semakin tinggi pula produktivitasnya.(Martono, 2016) Selain lingkungan kerja, disiplin kerja juga harus diperhatikan dalam sebuah perusahaan . dengan adanya disiplin dalam bekerja maka perusahaan memiliki kualitas karyawan yang baik . disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku(Estiana dkk., 2023)

Penelitian sebelumnya telah banyak mengulas hubungan antara lingkungan kerja atau budaya kerja terhadap kinerja, namun sebagian besar membahasnya secara terpisah. Penelitian oleh Wahyuni dan Saputra (2020) hanya memfokuskan pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja, sementara studi oleh Hidayat (2019) lebih menitikberatkan pada pengaruh budaya kerja terhadap loyalitas karyawan. Dengan demikian, terdapat gap dalam literatur yang belum banyak meneliti secara simultan pengaruh lingkungan kerja fisik dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan dalam satu model analisis yang komprehensif.(Amni Hayati dkk., 2025) Dalam mencapai tujuan bisnisnya, perusahaan ini mempunyai faktor-faktor pendukung dalam setiap aktifitas proses bisnis yang berjalan, salah satunya adalah menjamin kualitas pada saat pembelian bahan baku, produksi, sampai bahan jadi. (Fauzan & Latifah, 2015) Meskipun pentingnya budaya dan lingkungan perusahaan dalam manajemen kualitas telah diakui, masih terdapat kekurangan dalam pemahaman tentang bagaimana kedua faktor ini saling berinteraksi dan mempengaruhi praktik manajemen kualitas di PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh budaya dan lingkungan perusahaan terhadap manajemen kualitas, serta memberikan rekomendasi yang dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan kualitas produk dan layanan mereka (Gupta dkk., 2017).

2. Metode

Penelitian ini menguji dampak budaya dan lingkungan perusahaan terhadap PT Japfa dengan menggunakan teknik regresi berganda. Untuk memastikan data dan model yang digunakan akurat, sejumlah pengujian, termasuk uji validitas, reliabilitas, dan uji hipotesis, dilakukan sebelum melakukan analisis regresi.

Tabel 1. Menunjukkan Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Pernyataan Kuisioner (Skala Likert)
1	Budaya Perusahaan	Nilai dan Norma	PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. mendorong inovasi dan kreativitas dalam setiap proses kerja
2		Komunikasi Internal	komunikasi antar karyawan dan antar departemen berjalan terbuka dan efektif.
3		Dukungan Inovasi	Manajemen memberikan dukungan penuh dan sumber daya yang memadai untuk mencapai standar kualitas
4		Keterlibatan Karyawan	Kesalahan operasional dilihat sebagai peluang untuk belajar dan melakukan perbaikan, bukan hanya sanksi
5		Penghargaan Kinerja	Nilai-nilai perusahaan tentang kualitas dan keamanan produk sangat jelas dan dipahami semua karyawan.
6		Kepatuhan Aturan	Karyawan diberikan otonomi yang cukup untuk membuat keputusan terkait pekerjaan mereka.
7		Etika Kerja	Pimpinan di PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. menunjukkan komitmen tinggi terhadap kualitas dalam tindakan sehari-hari.
8		Loyalitas	Karyawan memiliki rasa loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.
9		Solidaritas	Budaya perusahaan menghargai pencapaian dan prestasi kerja
10		Adaptabilitas	Budaya kerja mendukung kolaborasi lintas tim dan divisi
11	Lingkungan Perusahaan	Fasilitas Kerja	Lingkungan kerja saya bersih dan nyaman
12		Keselamatan Kerja	Fasilitas kerja memadai untuk menunjang pekerjaan saya
13		Hubungan Antar Karyawan	Penerangan, ventilasi, dan suhu ruang kerja sudah sesuai standar
14		Dukungan Manajemen	Peralatan kerja yang disediakan berfungsi dengan baik
15		Suasana Kerja	Ruang kerja memungkinkan saya bekerja secara produktif

JTIN Jurnal Teknik Industri
Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarama, Jakarta

16		Kebersihan Tempat Kerja	Kebisingan di area kerja tidak mengganggu konsentrasi saya
17		Peralatan Kerja	Saya merasa dihargai di tempat kerja
18		Beban Kerja	Lingkungan kerja mendukung komunikasi yang terbuka
19		Kesetaraan	Lingkungan kerja sangat mendukung kehidupan privat dan menjaga nama baik
20		Komunikasi Formal	Atasan mewujudkan suasana kerja yang suportif
21	Manajemen Kualitas	Standar Kualitas	Kualitas produk menjadi prioritas utama perusahaan
22		Kontrol Kualitas	Perusahaan secara rutin mengevaluasi kepuasan pelanggan
23		Peningkatan Berkelanjutan	Setiap proses kerja diarahkan untuk meningkatkan kualitas
24		Kepuasan Pelanggan	Standar mutu diterapkan secara konsisten di semua bagian
25		Pelatihan Kualitas	Setiap karyawan memahami perannya dalam menjaga kualitas
26		Penanganan Keluhan	Keputusan manajemen mempertimbangkan dampak terhadap kualitas produk
27		Konsistensi Produk	Perusahaan memiliki sistem evaluasi dan perbaikan kualitas secara berkala
28		Inovasi Kualitas	Manajemen terbuka terhadap masukan karyawan dalam hal kualitas
29		Dokumentasi Prosedur	Ada pelatihan rutin terkait manajemen mutu
30		Keterlibatan Karyawan	Perusahaan menerapkan prinsip perbaikan berkelanjutan (continuous improvement)

2.1 validitas dan reliabilitas

2.1.1 Uji validitas

Validitas dalam konteks penelitian mengacu pada seberapa akurat suatu alat ukur dibandingkan dengan item atau informasi yang diukur. Tujuan dari uji validitas adalah agar menentukan semestinya atau tidaknya kuesioner tersebut. Jika nilai r hitung lebih tinggi dari nilai r tabel dan nilai Sig, maka datanya benar asli. Nilai two-tailed lebih kecil dari 0,05.

2.1.2 Uji reliabilitas

Uji reliabilitas adalah cara untuk melihat seberapa baik sebuah alat ukur dapat memberikan hasil yang mantap dan konsisten [8]. Anda dapat menggunakan nilai statistik Cronbach's alpha untuk melihat seberapa dapat diandalkannya suatu variabel. Jika nilai Cronbach's alpha lebih tinggi dari 0.60, maka variabel tersebut dapat diandalkan.

2.3 Uji Hipotesis

2.3.1 Uji Simultan (uji F)

Uji F untuk uji simultan Tujuan dari pengujian hipotesis adalah untuk mengetahui apakah budaya perusahaan (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap manajemen kualitas (Y). Pengujian ini (uji simultan) menggunakan statistik F. Dengan membandingkan nilai F hitung dan F tabel, kami menetapkan tingkat signifikansi untuk penelitian ini sebesar 5% (0,05). Dengan cara inilah keputusan dibuat:

Jika F hitung < F tabel, HO diterima dan H1 ditolak.

Jika F hitung > F tabel, HO ditolak dan H1 diterima.

2.3.2 Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial (uji-t) digunakan untuk mengetahui bagaimana setiap variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Penelitian ini menggunakan uji-t untuk melihat bagaimana (X1) dan (X2) mempengaruhi (Y).

3. Hasil dan Pembahasan

Dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, uji validitas dilakukan. Pada tingkat signifikansi 1%, data dianggap valid jika nilai r hitung lebih tinggi dari r tabel. Sebaliknya, data dianggap tidak valid jika r hitung lebih kecil dari r tabel. Temuan uji validitas ini ditampilkan dalam

Tabel 2. Menunjukkan Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Perusahaan

		X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	X08	X09	X10
X01	Pearson Correlation	1	.691**	.661**	.619**	.759**	.684**	.786**	.578**	.780**	.727**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X02	Pearson Correlation	.691**	1	.634**	.587**	.606**	.453**	.571**	.523**	.732**	.589**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X03	Pearson Correlation	.661**	.634**	1	.425**	.545**	.576**	.620**	.595**	.633**	.597**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X04	Pearson Correlation	.619**	.587**	.425**	1	.731**	.631**	.571**	.481**	.589**	.596**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X05	Pearson Correlation	.759**	.606**	.545**	.731**	1	.675**	.745**	.625**	.717**	.663**

JTIN Jurnal Teknik Industri
Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarama, Jakarta

	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X06	Pearson Correlation	.684**	.453**	.576**	.631**	.675**	1	.688**	.714**	.672**	.695**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X07	Pearson Correlation	.786**	.571**	.620**	.571**	.745**	.688**	1	.664**	.728**	.710**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X08	Pearson Correlation	.578**	.523**	.595**	.481**	.625**	.714**	.664**	1	.603**	.719**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X09	Pearson Correlation	.780**	.732**	.633**	.589**	.717**	.672**	.728**	.603**	1	.689**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X10	Pearson Correlation	.727**	.589**	.597**	.596**	.663**	.695**	.710**	.719**	.689**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96

Tabel 3. Menunjukkan Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

		X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20
X11	Pearson Correlation	1	.657**	.528**	.653**	.653**	.494**	.645**	.501**	.603**	.514**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X12	Pearson Correlation	.657**	1	.632**	.654**	.607**	.404**	.557**	.651**	.533**	.487**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X13	Pearson Correlation	.528**	.632**	1	.580**	.589**	.475**	.549**	.611**	.559**	.473**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

JTIN Jurnal Teknik Industri
Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarama, Jakarta

	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X14	Pearson Correlation	.653**	.654**	.580**	1	.750**	.471**	.656**	.732**	.613**	.751**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X15	Pearson Correlation	.653**	.607**	.589**	.750**	1	.720**	.654**	.633**	.667**	.666**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X16	Pearson Correlation	.494**	.404**	.475**	.471**	.720**	1	.571**	.409**	.501**	.400**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X17	Pearson Correlation	.645**	.557**	.549**	.656**	.654**	.571**	1	.539**	.765**	.614**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X18	Pearson Correlation	.501**	.651**	.611**	.732**	.633**	.409**	.539**	1	.709**	.730**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X19	Pearson Correlation	.603**	.533**	.559**	.613**	.667**	.501**	.765**	.709**	1	.662**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X20	Pearson Correlation	.514**	.487**	.473**	.751**	.666**	.400**	.614**	.730**	.662**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 4. Menunjukkan Hasil Uji Validitas Variabel Manajemen Kualitas

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10
Y1	Pearson Correlation	1	.750**	.731**	.801**	.789**	.725**	.718**	.723**	.688**	.646**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
Y2	Pearson Correlation	.750**	1	.742**	.760**	.521**	.531**	.574**	.708**	.711**	.646**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
Y3	Pearson Correlation	.731**	.742**	1	.764**	.681**	.696**	.663**	.715**	.684**	.595**

JTIN Jurnal Teknik Industri
Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarama, Jakarta

	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
Y4	Pearson Correlation	.801**	.760**	.764**	1	.737**	.670**	.680**	.743**	.787**	.765**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
Y5	Pearson Correlation	.789**	.521**	.681**	.737**	1	.825**	.804**	.696**	.660**	.593**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
Y6	Pearson Correlation	.725**	.531**	.696**	.670**	.825**	1	.748**	.646**	.629**	.581**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
Y7	Pearson Correlation	.718**	.574**	.663**	.680**	.804**	.748**	1	.785**	.675**	.594**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
Y8	Pearson Correlation	.723**	.708**	.715**	.743**	.696**	.646**	.785**	1	.784**	.659**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
Y9	Pearson Correlation	.688**	.711**	.684**	.787**	.660**	.629**	.675**	.784**	1	.765**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
Y10	Pearson Correlation	.646**	.646**	.595**	.765**	.593**	.581**	.594**	.659**	.765**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Setelah data dinilai asli, uji reliabilitas dilakukan untuk melihat apakah alat ukur atau instrumen yang digunakan sangat konsisten ketika digunakan kembali. Hasil uji reliabilitas ditunjukkan pada tabel 5.

Tabel 5. Menunjukkan Hasil Uji Realiabilitas

JTIN Jurnal Teknik Industri
Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarama, Jakarta

No.	variabel	cronch back	kriteria reliabel	keterangan
1	budaya perusahaan (x1)	0.946	0,6	reliabel
2	lingkungan kerja (x2)	0.946	0,6	reliabel
3	manajemen kualitas (y)	0.958	0,6	reliabel

3.4.2 Uji T

Uji T dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel pada tingkat signifikansi 0,05. Jika t-hitung lebih besar dari t-tabel ($t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$), di mana nilai t-tabel adalah 1,686, atau jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka pengaruh dari suatu variabel dianggap signifikan. Tabel di bawah ini menunjukkan hasil uji t yang dijalankan dengan SPSS.

Tabel 6. Menunjukkan Hasil Uji T

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5136.155	2	2568.078	405.313	.000 ^b
	Residual	589.251	93	6.336		
	Total	5725.406	95			

3.4.3 Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Nilai adjusted R square menunjukkan seberapa kuat pengaruh tersebut. Semakin besar nilai adjusted R square, maka semakin besar pula variabel independen (X) mempengaruhi variabel dependen (Y).

Tabel 7. Menunjukkan Hasil Koesfisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.947 ^a	0.897	0.895	2.51715

4. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya perusahaan memiliki pengaruh yang besar terhadap manajemen kualitas di PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Variabel budaya perusahaan menunjukkan nilai sebesar 0,000 ($p < 0,05$) dengan koefisien negatif, menandakan bahwa budaya organisasi yang lemah atau tidak kondusif dapat berdampak negatif terhadap penerapan sistem manajemen kualitas. Ketidakterbukaan dalam komunikasi, kurangnya partisipasi karyawan, aspek budaya yang dapat menghambat pencapaian mutu. Sebaliknya, Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi fisik dan sosial di tempat kerja, maka akan semakin membantu keberhasilan manajemen mutu. Lingkungan kerja yang mendukung mencakup hal-hal seperti memiliki fasilitas yang cukup dan tempat yang nyaman untuk bekerja, serta hubungan antar pegawai yang harmonis, berperan sangat penting dalam proses bekerja yang efisien dan sesuai

standar mutu. Penelitian ini memiliki keterbatasan, antara lain penggunaan data self-reported melalui kuesioner yang rentan terhadap bias subjektif responden. Selain itu, objek penelitian hanya terbatas pada satu perusahaan, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan ke organisasi lain. Berdasarkan temuan ini, perusahaan disarankan untuk memperkuat budaya kerja yang mendukung mutu, termasuk meningkatkan komunikasi internal dan keterlibatan karyawan. Perusahaan juga perlu terus memperbaiki lingkungan kerjanya, Penelitian lanjutan disarankan mencakup lebih dari satu perusahaan dengan pendekatan campuran agar hasilnya lebih komprehensif.

Daftar Pustaka

- Akbar, M. A., Kusuma, B. N., Hijuzaman, O., & Parian Pushya, S. (2025). Analisis Pengendalian Kualitas Menggunakan Metode FTA dan FMEA Untuk Mengurangi Produk Cacat Serat Rayon di PT. XYZ. *Quality Control Analysis Using FTA and FMEA Methods to Reduce Defective Rayon Fiber Products at PT. XYZ. Jurnal Teknologika*, 15(1), 782–791. <https://doi.org/10.51132/teknologika.v15i1.443>
- Amni Hayati, F., Sularmi, L., & Sofyan Romadhon, R. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dalam *Cakrabuana Consultants Jakarta Selatan. SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business* (Vol. 8, Nomor 2).
- Ernanto, B., Baga, L. M., & Sunarti, E. (2015). Pengaruh Faktor Demografi, Budaya Perusahaan, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. ReKayasa Industri. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 1(1), 1–11. <https://doi.org/10.17358/jabm.1.1.1>
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL LENTERA BISNIS*, 12(2), 339. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.771>
- Fauzan, R., & Latifah, R. (2015). Audit Tata Kelola Teknologi Informasi Untuk Mengontrol Manajemen Kualitas Menggunakan Cobit 4.1 (Studi Kasus : PT Nikkatsu Electric Works). Dalam *Jurnal Teknik Informatika dan Sistem Informasi* (Vol. 1).
- Gupta, A., Khanna, V. S., & Wilkins, D. B. (2017). Overview of legal practice in India and the Indian legal profession. Dalam *The Indian Legal Profession in the Age of Globalization: The Rise of the Corporate Legal Sector and its Impact on Lawyers and Society*. <https://doi.org/10.1017/9781316585207.002>
- Lestary, L., & Harmon, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 3(2).
- Martono, S. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Pada Produktivitas KERJA. *Management Analysis Journal*, 5(4). <http://maj.unnes.ac.id>
- Newstrom J, D. K. (1982). *Human Behavior at Work Organizational*. Dalam *New York* (Vol. 12). McGraw-Hill.
- Purnama Tanjung, D., Herni, J., Zega, Y., Zai, I. I., Indah, D., Harefa, P., Manajemen,), Ekonomi, F., Kunci, K., Kualitas, :, Pelanggan, K., Operasional, E., Saing, D., & Daya Manusia, S. (t.t.). *Kualitas Dalam Memproduksi Suatu Barang Dan Jasa*.
- Safitri, R. P. (2018). Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Journal of Management Review*, 2(2), 198. <https://doi.org/10.25157/jmr.v2i2.1795>
- sri wahyuningsih. (2018). 149-284-1-SM. Tohidi, H., & Jabbari, M. M. (2012). Organizational culture and leadership. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 31, 856–860. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.12.156>
- Yanuari, Y. (t.t.). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. <https://doi.org/10.24853/baskara.2.1.44-54> 07+Adi+Israndi+&+M.Satar+hal+89-101. (t.t.).