

PENERAPAN PRAKTIK MANAJEMEN MUTU PADA KINERJA OPERASIONAL MELALUI PEMBENTUKAN BUDAYA MUTU (Studi Pada Industri Halal Di Kota Makassar)

Serlin Serang

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

korespondensi: serlin.serang@umi.ac.id

Ramlawati

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

Abstrak Penelitian ini mengkaji peran mediasi budaya kualitas dalam industri halal di Kota Makassar. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengklarifikasi dampak Manajemen Mutu terhadap kinerja operasi. Penelitian ini menguji kerangka teoritis untuk menentukan pengaruh Manajemen Mutu dan Budaya Mutu terhadap kinerja operasi pelaku industri halal di Kota Makassar. Penelitian ini melibatkan 100 peserta dari 233 industri halal yang terdaftar di Kantor Perindustrian dan Perdagangan Kota Makassar. Hipotesis yang dibangun dari kerangka teori yang telah disusun diuji dengan menggunakan teknik SEM-AMOS. Hasil menunjukkan bahwa ada korelasi positif antara praktik Manajemen Mutu dan Budaya Mutu di perusahaan UMKM Halal di Kota Makassar dan Kinerja Operasional. Namun, tidak ada hubungan yang signifikan antara praktik manajemen mutu dan kinerja operasional. Penelitian ini juga menunjukkan bagaimana Budaya Mutu mempengaruhi Kinerja Operasional Pelaku Industri Halal di Kota Makassar. Penelitian ini unik dan memiliki manfaat bagi para manajer, terutama para bisnis Halal di Kota Makassar. Penelitian ini menawarkan perspektif baru dalam memahami Praktik Manajemen Mutu, Budaya Mutu, dan Kinerja Operasional. Studi ini juga menunjukkan bahwa budaya kualitas memainkan peran mediasi penting dalam membentuk kinerja operasional, sehingga dapat dianggap sebagai faktor utama dalam membentuk kualitas kinerja operasional.

Kata Kunci *Budaya Mutu; Kinerja Operasional; Manajemen Mutu; Industri Halal*

I. PENDAHULUAN

Perkembangan industri halal yang pesat di kota-kota besar tak jarang membawa beragam masalah, konsep keunggulan kompetitif sering kali terfokus pada bagaimana menciptakan produk dengan biaya seminimal mungkin, tanpa mempertimbangkan masalah kualitas yang dapat menimbulkan resistensi dari konsumen. Di samping itu, konsep penjualan sering mengarahkan perusahaan pada upaya menjual produk tanpa memandang cara. Fakta lain ditemukan bahwa 70% kegiatan industri halal kecil dan menengah ditempatkan di wilayah Asia Tenggara, termasuk di Indonesia, mengakibatkan tekanan investasi yang signifikan pada sektor manufaktur halal. Meskipun hal ini dapat menciptakan lapangan kerja, namun juga menimbulkan tantangan konsistensi dalam

manajemen kualitas. Tingginya tingkat persaingan dan peningkatan produksi yang tak terkendali menjadi penyebab utama permasalahan ini. Meskipun demikian, seiring dengan meningkatnya kesadaran konsumen, industri halal mulai mendapatkan preferensi positif dari masyarakat dan menarik perhatian investor.

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki berbagai praktik manajemen kualitas terkait kepemimpinan, manajemen sumber daya manusia, fokus pada kebutuhan konsumen, dan perencanaan strategis yang diterapkan pada industri kecil menengah di Kota Makassar. Selain itu, penelitian ini mengevaluasi kinerja operasional dari sudut pandang kepuasan konsumen, semangat kerja karyawan, produktivitas, kualitas, dan kinerja pengiriman barang. Keunikannya terletak pada kurangnya penelitian sebelumnya yang menyoroti masalah manajemen kualitas, sebagaimana yang diidentifikasi dari literatur. Keunikan lainnya adalah penekanan pada variabel budaya kualitas yang meluas dari budaya organisasi. Budaya kualitas merupakan salah satu hambatan besar dalam implementasi kualitas total yang dihadapi oleh organisasi, seperti yang disampaikan oleh (Goetsch & Davis, 2016). Budaya kualitas diartikan sebagai sistem nilai yang tumbuh dari lingkungan yang mendukung untuk memperlihatkan dan meningkatkan kualitas secara berkelanjutan, meliputi nilai-nilai, tradisi, prosedur, dan harapan-harapan yang mempromosikan kualitas.

Seperti yang ditunjukkan pada Tabel 1, Kota Makassar memiliki Industri Kecil Menengah (IKM) sebanyak 233 unit usaha yang tersebar di 15 kecamatan. Hasil penelitian ini sangat penting bagi pemerintah kota Makassar. Selain itu, penelitian ini diharapkan menjadi dasar untuk pembinaan dan pengawasan praktik manajemen kualitas untuk meningkatkan kinerja operasional perusahaan.

Tabel 1 Jumlah Unit Usaha, Tenaga Kerja dan Nilai Produksi Berdasarkan Kecamatan di Kota Makassar

Kecamatan	Unit Usaha	Tenaga Kerja	Nilai Produksi
Mariso	4	16	363.000.000
Mamajang	18	27	1.957.410.000
Tamalate	22	73	6.480.910.000
Rappocini	29	89	3.916.710.000
Makassar	18	48	5.104.740.000
Ujung Pandang	3	3	127.180.800
Wajo	-	-	-
Bontoala	13	27	1.437.960.000
Ujung Tanah	1	1	18.000.000
Kep. Sangkarrang	-	-	-
Tallo	13	50	8.915.550.000
Panakkukang	37	92	4.149.090.000
Manggala	17	25	1.810.080.000
Biringkanaya	37	65	3.253.300.000
Tamalanrea	21	33	2.022.642.000
Total	233	549	39.556.572800

(Goetsch & Davis, 2016) mengemukakan, organisasi yang mengembangkan dan mempertahankan budaya kualitas akan berbeda secara signifikan dari organisasi dengan budaya tradisional. Sistem nilai organisasi yang dikenal sebagai "budaya kualitas" adalah pola nilai-nilai, keyakinan, dan harapan yang tertanam dan berkembang di kalangan anggota organisasi yang bekerja untuk menghasilkan produk dan jasa berkualitas tinggi.

Sistem nilai ini membentuk lingkungan yang kondusif untuk pembentukan dan perbaikan berkesinambungan dari kualitas, yang terdiri dari nilai-nilai, tradisi, prosedur, dan harapan yang meningkatkan kualitas. Merubah sikap mental dan perilaku manusia adalah bagian dari pengembangan budaya kualitas. Salah satu tugas yang paling sulit dalam manajemen kaena memerlukan kekuatan besar dan ketrampilan persuasif yang memotivasi. Untuk memfasilitasi dan mengelola perubahan budaya menuju budaya kualitas, kesungguhan juga diperlukan, (Dale, 2014).

Pengukuran kinerja biasanya digunakan untuk menilai seberapa baik tugas dilakukan dan seberapa baik mereka dapat dilakukan, serta untuk menemukan tugas mana yang perlu diperbaiki dan dilakukan secara konsisten. Pengukuran kinerja fungsi operasional perusahaan jarang dilakukan, tetapi ini penting karena kinerja operasional berkaitan dengan kecepatan dan kualitas (Pabendon et al., 2023). kehandalan, fleksibilitas, dan biaya produksi barang dan jasa. Kinerja operasional menunjukkan pencapaian kinerja yang baik, yang didefinisikan sebagai kemampuan perusahaan untuk memanfaatkan sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini juga menunjukkan kemampuan perusahaan untuk berkompetisi, memenuhi harapan dan kebutuhan pelanggan dengan mengembangkan kemampuan untuk menjadi lebih baik dari para pesaing dalam jangka panjang. Kinerja operasional menurut (Moeheriono & Si, 2012) didefinisikan sebagai kemampuan untuk berkompetisi dengan memberikan kemampuan untuk menanggapi pelanggan dan dengan mengembangkan kemampuan yang akan membuatnya unggul dari para pesaingnya di masa depan.

Penelitian telah menemukan bahwa budaya kualitas di dalam suatu organisasi dapat sangat memengaruhi kinerjanya. Pertama, penelitian yang dilakukan oleh (Jinhui Wu et al., 2011) menemukan bahwa budaya kualitas merupakan faktor terpenting dalam suatu organisasi dalam hal kinerja. Kedua, penelitian yang dilakukan oleh (Mohd Ali & Borhandden Musah, 2012) pada 267 karyawan akademik di Universitas Islam Internasional di Malaysia menemukan bahwa kualitas budaya memengaruhi kinerja fakultas. Ketiga, (Dubey et al., 2015) menemukan hasil penelitian yang selaras. Penelitian mereka menemukan bahwa budaya kualitas membantu dan meningkatkan kinerja SME atau SME di India, dengan 275 responden dari 760 perusahaan.

Dalam konteks industri halal di Kota Makassar, penelitian ini memberikan landasan penting untuk memperluas pemahaman kita tentang hubungan yang kompleks antara penerapan praktik manajemen mutu dan kinerja operasional melalui pembentukan budaya mutu. Tidak hanya industri halal telah berkembang pesat, tetapi juga memiliki dampak ekonomi yang signifikan, terutama dalam konteks pertumbuhan global yang semakin cepat. Penelitian ini mengungkap elemen yang dapat mempertahankan standar kehalalan dan meningkatkan daya saing industri melalui pemahaman lebih lanjut tentang bagaimana praktik manajemen mutu memengaruhi kinerja operasional industri ini. Namun, tidak dapat diabaikan bahwa fokus penelitian ini adalah pembentukan budaya kualitas, analisis ini akan mengungkap peran budaya mutu sebagai pendorong utama perubahan dan pengembangan praktik manajemen mutu, memberikan wawasan penting tentang strategi manajemen yang lebih baik. Selain itu, kontribusi penelitian ini akan mengembangkan pengetahuan tentang hubungan antara manajemen mutu, budaya mutu, dan kinerja operasional dalam lingkup industri halal, menjanjikan teori baru dan praktik yang efektif untuk diterapkan. Oleh karena itu, temuan penelitian ini memiliki potensi besar untuk memberikan pemahaman yang mendalam dan dampak nyata bagi pelaku industri halal di Kota Makassar dan masyarakat yang terlibat di dalamnya.

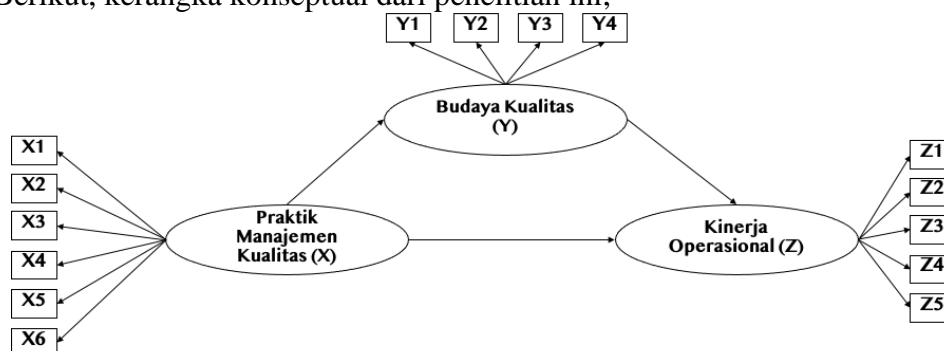
II. LANDASAN TEORI

Praktek Manajemen Kualitas, (Ooi et al., 2012) mengidentifikasi enam variabel utama dalam Total Quality Management (TQM): Kepemimpinan, Perencanaan Strategis, Fokus pada Pelanggan, Analisis Informasi, Manajemen Proses, dan Manajemen Sumber Daya Manusia. (Bintang et al., 2023) Ini mencakup aspek kepemimpinan yang memotivasi tanpa hanya mengandalkan kharisma, perencanaan menyeluruh dengan fokus pada kualitas, orientasi pelanggan yang mendalam, analisis informasi untuk dukungan keputusan, manajemen proses sistematis, serta pengembangan sumber daya manusia untuk mencapai mutu dan kinerja operasional yang lebih baik.

Budaya Kualitas, Dalam evolusinya, budaya kualitas, atau quality culture, menjadi subjek dengan beragam definisi. Menurut Quality Maturity Model (QMM), budaya kualitas dijelaskan sebagai kerangka kerja yang mencakup melakukan tindakan dengan tepat, mengarah pada perbuatan yang benar, fokus pada pembelajaran, serta adaptasi terhadap lingkungan bisnis dengan tujuan eksplisit untuk peningkatan kualitas (Wilson, 2015). Sementara itu, (Hardjosoedarmo, 1996), menambahkan dimensi lain bahwa budaya kualitas adalah sebuah rangkaian nilai, keyakinan, dan harapan yang terakar dan tumbuh di pikiran setiap individu dalam organisasi, terkait dengan upaya menciptakan produk atau jasa berkualitas. Pembentukan budaya kualitas dalam suatu organisasi melibatkan beragam faktor dan perspektif yang berbeda.

Kinerja Operasional, Menurut (Moehersono & Si, 2012), kinerja merupakan pencapaian sukses dalam mewujudkan tujuan strategis perusahaan, yang sebenarnya adalah hasil dari transformasi misi, visi, keyakinan dasar, nilai-nilai, serta strategi perusahaan menjadi aksi nyata. Evaluasi keberhasilan strategis yang tercapai oleh organisasi atau perusahaan menjadi penting, itulah sebabnya mengapa penentuan parameter ukuran kinerja yang terkait dengan sasaran strategis menjadi esensial, serta penerapan inisiatif strategis untuk mencapainya. Kinerja operasional, seperti yang diungkapkan oleh (Slack & Lewis, 2002), adalah "kemampuan bersaing dengan memberikan respons terhadap pelanggan dan mengembangkan kapabilitas yang akan menjadikannya unggul dari para pesaing di masa depan." Artinya, kinerja operasional memperlihatkan kemampuan suatu perusahaan dalam bersaing, responsif terhadap kebutuhan pelanggan, sambil mengembangkan kapabilitas yang melebihi pesaingnya dalam jangka panjang. Pendekatan kinerja operasional dalam penelitian ini mengacu pada pandangan (Nasution & Absah, 2022), yang menegaskan bahwa pengukuran kinerja yang tepat haruslah menggambarkan hasil dari operasional dan aspek bisnis, termanifestasi dalam kualitas, biaya, pengiriman, fleksibilitas, dan inovasi.

Berikut, kerangka konseptual dari penelitian ini;



Gambar 1 Kerangka Konseptual Teori

III. METODOLOGI PENELITIAN

"Pengaruh Praktek Manajemen Kualitas Terhadap Kinerja Operasional melalui Budaya Kualitas pada Industri Kecil Menengah di Kota Makassar" adalah subjek penelitian yang digunakan untuk menganalisis. Dengan menguji hipotesis yang telah dibuat sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel (Arifin et al., 2022). Data primer digunakan dalam penelitian ini. Ini diperoleh melalui daftar pertanyaan—juga dikenal sebagai kuisisioner—yang disusun dengan tujuan mengumpulkan informasi dari para responden penelitian. Kuisisioner dikirimkan bersama dengan surat permohonan dan penjelasan tentang tujuan penelitian. Untuk memudahkan pengisian jawaban sesungguhnya dengan lengkap, petunjuk pengisian kuisisioner dibuat sederhana dan sejelas mungkin. Penyebaran kuisisioner melalui kontak atau perantara. Perusahaan kecil dan menengah (IKM) di Kota Makassar yang memiliki sertifikat Halal adalah subjek penelitian ini. Perusahaan kecil dan menengah mencakup 233 industri di Makassar, dengan jumlah karyawan antara 5 dan 19 orang, dan perusahaan menengah mencakup 20 hingga 100 orang, menurut data BPS kota Makassar. Dalam penelitian ini, seratus industri diambil sampel menggunakan metode area sampling dan proporsional sampling.

Untuk memberikan pemahaman yang lengkap, kami menggunakan dua pendekatan analisis data yang berbeda dalam penelitian ini. Pertama, analisis statistik deskriptif digunakan untuk menjelaskan data yang terkumpul tanpa membuat kesimpulan umum. Pada titik ini, kami menggambarkan karakteristik responden, seperti jenis kelamin, pendidikan terakhir, usia, dan waktu kerja mereka. Kami juga menggunakan analisis statistik deskriptif untuk menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel penelitian seperti budaya kualitas, prosedur kualitas, pengendalian kualitas, dan kualitas produksi. Perhitungan analisis ini dilakukan dengan paket program AMOS 25.0 dan SPSS versi 22.0 yang digunakan pada komputer. Selanjutnya, kami menggunakan analisis inferensial. Metode ini memungkinkan peneliti untuk menyelidiki hubungan yang kompleks antara variabel eksogen, endogen, dan kesalahan. Sebagaimana disarankan oleh (Hair et al., 2014), analisis SEM memungkinkan pemahaman yang lebih mendalam tentang model yang sedang diteliti. Ini termasuk mengubah diagram aliran menjadi model pengukuran dan persamaan struktural. Model ini menjelaskan hubungan antara konstruk dan variabel yang diukur dan menetapkan serangkaian matriks untuk menunjukkan korelasi antara konstruk dan variabel.

Untuk informasi lebih lanjut, lihat Tabel 2 di bawah ini untuk indeks kesesuaian model (Ferdinand, 2002):

Tabel 2 Goodness of Fit Index

<i>Goodness of Fit Index</i>	Keterangan	<i>Cut-Off Value</i>
<i>Chi-square</i>	Mengetahui apakah covariance populasi yang diestimasi sama dengan covariance sampel, atau apakah model sesuai dengan data yang ada.	Diharapkan Kecil
RMSEA	Menghitung penyimpangan nilai parameter model dengan menggunakan matriks covanance populasinya	≤0,08
GFI	Mengevaluasi tingkat kesesuaian total model yang dihitung serta estimasi residual kuadrat model dengan membandingkannya dengan data observasi yang sebenarnya.	≥0,90

AGFI	GFI yang disesuaikan dengan perbandingan tingkat kebebasan (DF)	$\geq 0,90$
CFI	Ukuran yang menunjukkan kesesuaian model serta perbandingan antara model hipotetis dengan model null	$\geq 0,95$

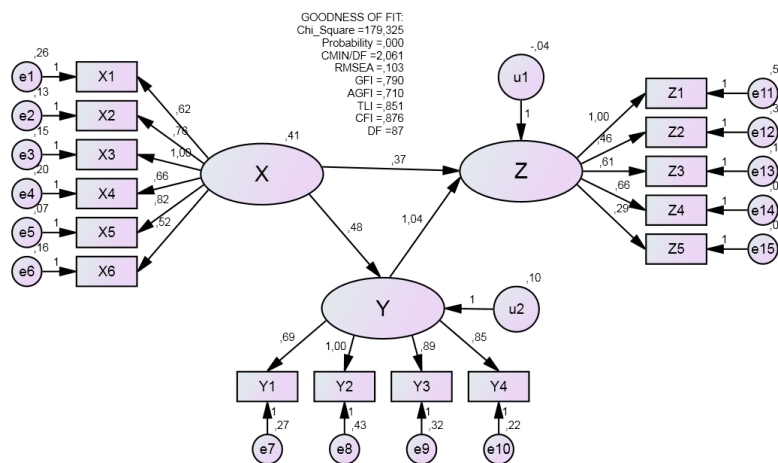
Lebih lanjut, tabel 3 berikut menunjukkan variabel-variabel yang akan digunakan dalam model penelitian ini:

Tabel 3 Variabel dan Indikator Penelitian

Simbol	Nama Variabel	Indikator dan Simbol	Skala Pengukuran
X	Praktek-Praktek Manajemen Kualitas	(X1) Kepemimpinan (X2) Manajemen SDM (X3) Fokus konsumen (X4) Perencanaan Strategis (X5) Informasi dan analisis (X6) Manajemen proses	Skala liker 5 poin 1= Sangat tidak setuju 2= Kurang setuju 3= Cukup setuju 4= Setuju 5= Sangat setuju
Y	Budaya Kualitas	(Y1) Nilai-nilai (Y2) Tradisi (Y3) Prosedur (Y4) Harapan-harapan	
Z	Kinerja Operasional	(Z1) Kepuasan Konsumen (Z2) Moral Karyawan (Z3) Produktivitas (Z4) Kualitas output (Z5) Kinerja delivery	

IV. HASIL PENELITIAN

Hasil pengukuran model menunjukkan bahwa data yang digunakan telah memenuhi uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas menemukan bahwa semua konstruk variabel memiliki nilai faktor pengisian lebih dari 0,5, seperti yang ditunjukkan pada Gambar 2. Uji reliabilitas juga memastikan bahwa nilai variansi rata-rata ekstraksi (AVE) lebih dari 0,5. Selain itu, seperti yang ditunjukkan pada Gambar 2 dan Gambar 3, hasil model fit yang telah dipenuhi ditandai dengan nilai GFI, CFI, dan TLI yang dekat dengan 1.



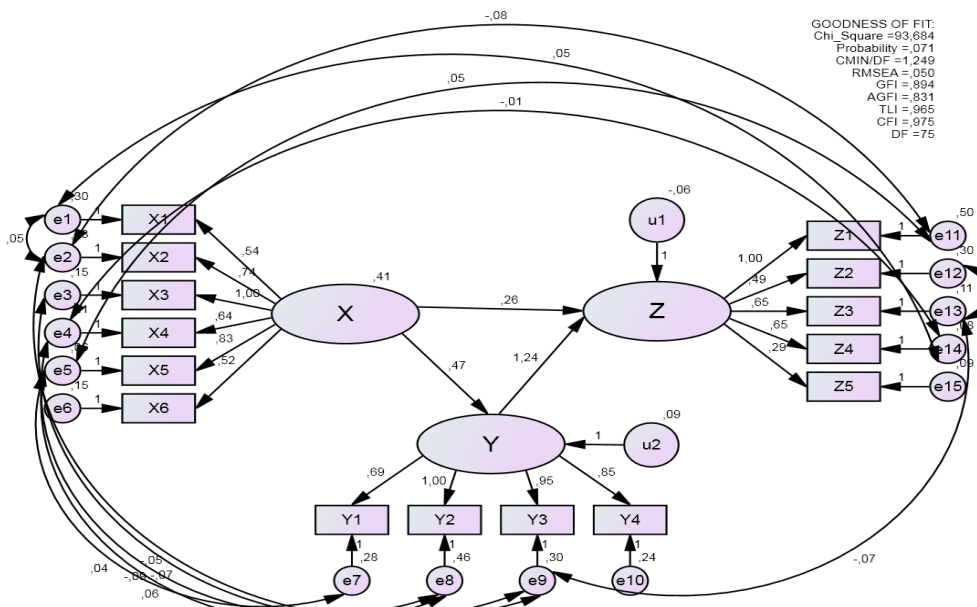
Gambar 2 Output Structural Equation Model Awal

Nilai Goodness of Fit (GoF) model ini memenuhi kriteria Goodness of Fit (GoF) yang baik, seperti yang ditunjukkan oleh nilai Goodness of Fit Index (GFI), Tucker Lewis Index (TLI), dan Composite Fit Index (CFI) yang lebih tinggi dari 0,80 atau hampir 1,0 menurut hasil Structural Equation Model (SEM) Awal yang dilakukan dengan software AMOS 22. Selain itu, ditemukan bahwa variabel terikat dipengaruhi secara positif oleh masing-masing variabel bebas. Ini menggabungkan teori yang dikemukakan dalam beberapa studi sebelumnya, seperti (Nasir & Syahnur, 2021), (Nasir, 2022), (Benešová & Tupa, 2017), dan (Serang et al., 2023). Tabel 4 berikut menunjukkan evaluasi kriteria Goodness of Fit Model Awal.

Tabel 4 Evaluasi Kriteria Kesesuaian Fit Model Awal dengan Memasukkan Semua Indikator yang Mengukur Variabel dan Struktur Model

Goodness of fit index	Cut-off Value	Hasil Model	Keterangan
Chi_square	Diharapkan kecil	179,325 < (0,05:87 = 109,773)	Marginal
Probability	≥ 0,05	0,000	Marginal
CMIN/DF	≤ 2,00	2,061	Marginal
RMSEA	≤ 0,08	0,103	Marginal
GFI	≥ 0,90	0,790	Marginal
AGFI	≥ 0,90	0,710	Marginal
TLI	≥ 0,94	0,851	Marginal
CFI	≥ 0,94	0,876	Marginal

Model kemudian diubah. Diharapkan model penelitian akan lebih variatif dan lebih baik. Selain itu, diharapkan nilai Goodness of Fit dan signifikansi variabel yang digunakan untuk mempengaruhi variabel terikat akan meningkat. Gambar berikut menunjukkan output model Akhir:



Gambar 3 Output Structural Equation Model Akhir

Dengan memasukkan semua indikator yang mengukur variabel atau struktur dalam Model Analisis Akhir untuk menilai Kriteria Goodness of Fit Indices maka diperoleh table berikut;

Tabel 5 Tabel Hasil Goodness of Fit Index Model Akhir

Goodness of fit index	Cut-off Value	Hasil Model	Keterangan
Chi_square	Diharapkan kecil	93,684 (0,05:75= 96,21)	Baik
Probability	≥ 0,05	0,071	Baik
CMIN/DF	≤ 2,00	1,249	Baik
RMSEA	≤ 0,08	0,050	Baik
GFI	≥ 0,90	0,894	Marginal
AGFI	≥ 0,90	0,831	Marginal
TLI	≥ 0,94	0,965	Baik
CFI	≥ 0,94	0,975	Baik

Tabel 6 Hasil Uji Hipotesis

Hip	Variabel			Direct	Indirect	Total	P-Value	Ket
	Independen	Intervining	Dependen					
1	Praktek Manajemen Kualitas (X)	-	Budaya Kualitas (Y)	0,719	-	0,719	0,000	(+) Signifikan
2	Praktek Manajemen Kualitas (X)	-	Kinerja Operasional (Z)	0,865	-	0,865	0,094	(-) TidakSignifikan
3	Budaya Kualitas (Y)	-	Kinerja Operasional (Z)	0,278	-	0,278	0,000	(+) Signifikan
4	Praktek Manajemen Kualitas (X)	Budaya Kualitas (Y)	Kinerja Operasional (Z)	0,719	0,622	1,341	0,002	(+) Signifikan

Tabel 6 menunjukkan bahwa uji hipotesis Praktek Manajemen Kualitas (X) terhadap Budaya Kualitas (Y) diterima karena nilai $P 0.000 < 0.05$. Uji hipotesis Pengaruh Praktek Manajemen Kualitas (X) terhadap Kinerja Operasional (Z) tidak diterima karena nilai $P 0.0094 > 0.05$. Sedangkan, Budaya Kualitas (Y) terhadap Kinerja Operasional (Z) diterima karena nilai $P 0.000 < 0.005$. Pada uji hipotesis di Pengaruh Tidak Langsung, diperoleh bahwa Praktek Manajemen Kualitas (X) mampu Mempengaruhi Kinerja Operasional (Z) melalui Budaya Kualitas (Y) dengan nilai $P 0.002 < 0.005$.

Tabel 7 Koefisien Jalur

	Estimate
Budaya Kualitas ← Praktek Manajemen Kualitas	,694
Kinerja Operasional ← Praktek Manajemen Kualitas	,381
Kinerja Operasional ← Budaya Kualitas	,753

Tabel 7 menunjukkan pengaruh langsung antara Praktek Manajemen Kualitas terhadap Budaya Kualitas yang bernilai 0,694 atau 69%, Praktek Manajemen Kualitas terhadap Kinerja Operasional yang bernilai 0,381 atau 38,1%, dan Budaya Kualitas terhadap Kinerja Operasional, masing-masing dengan nilai 0,753 atau 75,3%.

Berdasarkan hasil uji hipotesis model yang tercantum pada Tabel 6, dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Kualitas (Y) memiliki peran efek mediasi parsial terhadap variabel Kinerja Operasional (Z). Ini terbukti dari konsistensi signifikansi pengaruh

variabel Praktek Manajemen Kualitas (X), baik ketika ada variabel perantara maupun tanpa variabel perantara Budaya Kualitas (Y). Sementara itu, variabel Praktek Manajemen Kualitas (X) tidak menunjukkan peran efek pengaruh terhadap variabel Kinerja Operasional (Z). Hal ini terbukti dari nilai signifikansi model menunjukkan nilai yang tidak signifikan. Pada hipotesis yang menggambarkan hubungan langsung antara pengaruh Budaya Kualitas (Y) dan Kinerja Operasional (Z), terlihat signifikansi yang jelas.

Hasil analisis yang telah dilakukan menegaskan perlunya penelitian lanjutan yang memfokuskan pada variabel spesifik dari Praktek Manajemen Kualitas yang mungkin memiliki dampak lebih signifikan terhadap Kinerja Operasional dalam industri Halal di Kota Makassar. Disamping itu, penting juga untuk melakukan studi kasus mendalam pada sejumlah perusahaan industri Halal guna mendapatkan pemahaman yang lebih terperinci tentang interaksi Budaya Kualitas dengan Praktek Manajemen Kualitas dalam mempengaruhi Kinerja Operasional. Pengembangan pengukuran yang lebih khusus untuk variabel Budaya Kualitas dan Kinerja Operasional serta penelitian jangka panjang untuk memahami perubahan seiring waktu dalam Praktek Manajemen Kualitas dan Budaya Kualitas terhadap Kinerja Operasional juga menjadi rekomendasi penting. Selain itu, mempertimbangkan faktor kontekstual eksternal seperti perubahan regulasi industri, dinamika pasar, dan perkembangan teknologi dapat memberikan gambaran yang lebih holistik dalam memahami keterkaitan antara variabel yang diteliti dalam konteks industri Halal di Kota Makassar.

V. KESIMPULAN

Hasil analisis data menggunakan model SEM lengkap menegaskan bahwa Praktek Manajemen Kualitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Budaya Kualitas dalam industri Halal di Kota Makassar. Ini menunjukkan bahwa peningkatan dalam Praktek Manajemen Kualitas akan berdampak langsung pada peningkatan Budaya Kualitas. Selain itu, peran Budaya Kualitas juga berkontribusi positif dan signifikan terhadap Kinerja Operasional. Artinya, peningkatan dalam Budaya Kualitas berpotensi menghasilkan peningkatan dalam Kinerja Operasional. Namun, dalam penelitian ini, variabel Praktek Manajemen Kualitas tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Operasional secara langsung. Namun, ketika dimediasi oleh peran Budaya Kualitas, Praktek Manajemen Kualitas mampu meningkatkan pengaruhnya yang positif terhadap Kinerja Operasional dalam industri Halal di Kota Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Nasir, M., Murfat, M. Z., & Syahnur, M. H. (2022). *Statistik* (M. N. Hamzah (ed.)). Eureka Media Aksara.
- Benešová, A., & Tupa, J. (2017). Requirements for education and qualification of people in Industry 4.0. *Procedia Manufacturing*, 11, 2195–2202.
- Bintang, A., Suriyanti, S., & Ramlawati, R. (2023). Penerapan Total Quality Management (TQM) Pada Kinerja Pegawai. *Economics and Digital Business Review*, 4(1), 435–451.
- Dale, B. G. (2014). Developing, Introducing and sustaining TQM. *Diakses Pada*, 11.
- Dubey, R., Singh, T., & Ali, S. S. (2015). The mediating effect of human resource on successful total quality management implementation: An empirical study on SMEs in manufacturing sectors. *Benchmarking: An International Journal*, 22(7), 1463–1480.

- Ferdinand, A. (2002). Structural equation modeling in management research. *Fakultas Ekonomi UNDIP: Semarang*.
- Goetsch, D. L., & Davis, S. B. (2016). *Quality management for organizational excellence: Introduction to total quality*. pearson.
- Hair, J. F., Gabriel, M., & Patel, V. (2014). AMOS covariance-based structural equation modeling (CB-SEM): Guidelines on its application as a marketing research tool. *Brazilian Journal of Marketing*, 13(2).
- Hardjosoedarmo, S. (1996). Dasar-Dasar Total Quality Management. *Yogyakarta: Penerbit Andi*.
- Jinhui Wu, S., Zhang, D., & Schroeder, R. G. (2011). Customization of quality practices: the impact of quality culture. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 28(3), 263–279.
- Moeherton, E., & Si, D. M. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada.
- Mohd Ali, H., & Borhandden Musah, M. (2012). Investigation of Malaysian higher education quality culture and workforce performance. *Quality Assurance in Education*, 20(3), 289–309.
- Nasir, M. (2022). Importance of Work Motivation and the Culture of the Company to Improve Organizational Citizenship. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(2), 247–262.
- Nasir, M., & Syahnur, M. H. (2021). Factors that Increase Work Productivity of Civil Servant at the Dinas Perdagangan Kota Makassar. *Jurnal Analisis Bisnis Ekonomi*, 19(2), 119–132.
- Nasution, F. N., & Absah, Y. (2022). TQM and Hospitals' Performance: A Case in Indonesia. *Asian Journal of Research in Business and Management*, 4(1), 218–230.
- Ooi, K.-B., Lin, B., Teh, P.-L., & Chong, A. Y.-L. (2012). Does TQM support innovation performance in Malaysia's manufacturing industry? *Journal of Business Economics and Management*, 13(2), 366–393.
- Pabendon, T., Mahfudnurnajamuddin, M., & Serang, S. (2023). Pengaruh Implementasi Total Quality Management (TQM) Terhadap Efisiensi Produksi pada Industri Makanan di Indonesia: Sebuah Tinjauan Literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(4), 3234–3241.
- Serang, S., Suriyanti, S., & Ramlawati, R. (2023). ANALISIS TOTAL QUALITY MANAGEMENT (STUDI PADA PT. UKHUWAH UMI INDUSTRI TH 2021). *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 760–770.
- Slack, N., & Lewis, M. (2002). *Operations strategy*. Pearson Education.
- Wilson, F. (2015). The Quality Maturity Model: your roadmap to a culture of quality. *Library Management*, 36(3), 258–267.