

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PT. Amerta Bangun Persadadi Kediri

Dinda Pirantika¹, Rike Kusuma Wardhani², Nuraidya Fajariah³

Universitas Islam Kediri

Email : dindapirantika@gmail.com¹

Abstract

This study aims to determine the influence of the quality of human resources, work professionalism and commitment to employee performance at PT. AmertaBangunPersada. The variables of this research are the Quality of Human Resources (X1), Work Professionalism (X2), Commitment (X3) and Employee Performance (Y). This study uses quantitative methods using data collection techniques in the form of interviews, observations, literature studies and questionnaires. While the analysis used is the validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression test, t test and f test and the coefficient of determination. Sampling in this study using a saturated sample with consideration of all employees of PT. AmertaBangunPersadatotaling 45 people based on the results of research conducted. The results of this study using the SPSS 25.0 program using a significant level of 5% or 0.05 with the results (1) partially the quality of human resources has a significant effect on employee performance with a significant value of $0.000 > 0.05$ which means H1 is accepted and Ho1 is rejected. (2) partially work professionalism has a significant effect on employee performance with a significant value of $0.046 < 0.05$, which means H2 is accepted and Ho2 is rejected. (3) partially commitment has a significant effect on employee performance with a significant value of $0.000 < 0.05$, which means H3 is accepted and Ho3 is rejected. (4) Simultaneously the Quality of Human Resources, Work Professionalism and Commitment have a significant effect on employee performance with a significant value of $0.000 < 0.05$, which means Ha4 is accepted and Ho4 is rejected.

Keywords: *Human Resources Quality, Work Professionalism, Commitment and Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja Dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amerta Bangun Persada. Adapun variable penelitian ini adalah Kualitas Sumber Daya Manusia (X₁), Profesionalisme Kerja(X₂), Komitmen (X₃) dan Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif menggunakan teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi, studi pustaka dan kuesioner. Sedangkan analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji T dan uji F dan koefisien determinasi. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan pertimbangan seluruh karyawan PT. Amerta Bangun Persada yang berjumlah 45 orang berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan. Hasil penelitian ini menggunakan

Received Januari 30, 2023; Revised Februari 02, 2023; Maret 02, 2023

* Dinda Pirantika, dindapirantika@gmail.com

program SPSS 25.0 dengan menggunakan taraf signifikan sebesar 5% atau 0,05 dengan hasil (1) secara parsial kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan $0,000 > 0,05$ yang berarti H_1 diterima dan H_{01} ditolak. (2) secara parsial profesionalisme kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan $0,046 < 0,05$ yang berarti H_2 diterima dan H_{02} ditolak. (3) secara parsial komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti H_3 diterima dan H_{03} ditolak. (4) secara simultan Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja Dan Komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti H_{a4} diterima dan H_{o4} ditolak.

Kata kunci: Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Komitmen Dan Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia bias dikatakan berkualitas ketika memiliki kemampuan untuk menjalankan kewenangan dan memiliki tanggung jawab yang diberikan. Apabila ada karyawan yang tidak memiliki kualitas yang baik maka akan berpengaruh terhadap kinerja dan akan berdampak kepada perusahaan. Sumber daya manusia terdiri dari daya pikir dan daya fisik setiap manusia. Kemampuan setiap manusia ditentukan oleh daya pikir dan daya fisiknya (Gaol, 2014, p. 147). Sumber daya manusia menjadi unsure utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Selain mementingkan kualitas SDM dari karyawan, setiap karyawan juga harus memiliki sikap profesionalisme kerja.

Profesionalisme kerja merupakan penempatan diri sebagai seorang yang mengerti dan paham akan tugas dan tanggung jawab pekerjaan, membangun hubungan dan relasi kerja dengan tim lain, serta selalu fokus dan konsisten dengan target dan tujuan organisasi (Hasibuan, 2014, p. 123). Menurut Kasmir (2016, p. 162), dalam sebuah perusahaan setiap karyawan harus memiliki sikap profesional kerja dalam bekerja agar bias mengoptimalkan tenaga, ilmu pengetahuan, skill, waktu dan sumber daya yang dimilikinya sesuai dengan bidang yang dijalani, sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja yang dijalankan karyawan. Begitu banyak perusahaan yang ada tidak begitu memperhatikan kualitas karyawannya dan itu akan mengakibatkan perusahaan tersebut mengalami kerugian. Apabila ada karyawan yang tidak berkualitas akan terus menerus mengulang kesalahan yang sama, misalnya tidak mempunyai target untuk menyelesaikan pekerjaan. Setiap harinya yang kacau akan program yang telah direncanakan akibat keterlambatan. Jika profesionalisme

kerja mampu dibentuk oleh karyawan, maka karyawan mampu menjalin komitmen kerja di suatu perusahaan. Seorang karyawan yang memiliki kualitas, profesional kerja juga harus mempunyai komitmen terhadap perusahaan.

Komitmen merupakan keterikatan individu pada suatu perusahaan. komitmen pada organisasi merupakan suatu keadaan dimana karyawan memihak pada organisasi dan tujuannya, serta memiliki niat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu (Hasibuan, 2014, p. 128). Komitmen yang tinggi dalam suatu organisasi maka akan meningkatkan kinerja yang bagus pada perusahaan tersebut. Komitmen seseorang terhadap organisasi atau perusahaan sering kali menjadi isu yang sangat penting. Pengertian komitmen saat ini memang tak lagi sekedar berbentuk kesediaan karyawan menetap di perusahaan itu dalam jangka waktu lama. Namun, lebih penting dari itu mereka mau memberikan yang terbaik kepada perusahaan, bahkan bersedia mengerjakan sesuatu melampaui batas yang diwajibkan perusahaan. Menurut Hasibuan (2014, p. 128) salah satu hal yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap dibandingkan yang berkomitmen rendah. Komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absen, dan rendahnya tingkat keluar-masuk (*turnover*) karyawan (Marwansyah, 2014, p. 189). Sebaliknya, komitmen karyawan yang rendah memiliki dampak negatif. Setiap organisasi akan mengalami kesulitan jika komitmen karyawannya rendah. Karyawan tersebut juga merupakan anggota organisasi sesuai dengan hukum yang berlaku, hal ini dapat menjadi cerminan salah satu perusahaan di Indonesia yaitu PT. Amerta Bangun Persada.

PT. Amerta Bangun Persada adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang property terkhusus dalam bentuk pembangunan perumahan komersial dan subsidi. PT. Amerta Bangun Persada telah memiliki pengalaman lebih dari 5 tahun dalam bidang property. Fenomena yang terjadi di PT. Amerta Bangun Persada yang dijelaskan diatas kinerja karyawan berdasarkan kualitas produk perlu kiranya ditingkatkan, namun yang perlu juga diperhatikan adalah Kualitas SDM, Profesional kerja dan Komitmen kerja. Permasalahan di lapangan pada bagian kualitas SDM yaitu masih banyak karyawan yang belum memiliki kualitas SDM yang sesuai dengan standar perusahaan, dimana karyawan harus memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan dalam bekerja hal ini sesuai dengan indikator

kualitas SDM yaitu adanya karyawan yang harus memiliki pengetahuan dalam rencana jangka panjang perusahaan, keterampilan dalam menyusun strategi marketing dan kemampuan dalam menyelesaikan strategi tugasnya, sehingga mampu terciptanya kualitas sumber daya manusia yang sesuai dengan kemauan perusahaan. Permasalahan lain juga ada profesionalisme kerja masih banyak karyawan yang belum memiliki profesionalisme kerja, dimana karyawan masih kurang adanya kecakapan yang dimiliki, kewajiban dalam bekerja dan karyawan masih belum mampu untuk membuat keputusan sendiri, hal ini sesuai dengan indicator profesionalisme kerja. Permasalahan juga terjadi pada bagian komitmen karyawan, dimana masih banyak karyawan yang belum memiliki ketertarikan emosional terhadap perusahaan jika karyawan sudah memiliki ketertarikan emosional maka karyawan mampu membentuk komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif, hal ini sesuai dengan indicator komitmen kerja. Adanya beberapa permasalahan di atas maka dari itu saya ingin meneliti bagian SDM perusahaan ini, saya tertarik untuk meneliti mengenai kualitas sdmnya, profesional kerja dan komitmen kerja bagi seorang karyawan. Melihat kondisi perusahaan ini saya sangat prihatin, jika banyak karyawan yang memiliki kualitas yang dibawa rata-rata, tidak memiliki profesional kerja dalam diri terlebih lagi komitmen yang dibutuhkan dalam sebuah perusahaan. Peneliti berpikir bahwa dalam perusahaan sangat membutuhkan orang-orang yang berkompeten khususnya di PT. Amerta Bangun Persada.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi diatas, maka Penelitian ini akan melakukan pengujian terhadap **“Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesional Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amerta Bangun Persada”**.

II. METODE PELAKSANAAN

Berdasarkan judul yang peneliti asumsikan yaitu pengaruh kualitas sumber daya manusia, profesional kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Amerta Bangun Persada,serta peneliti ingin mengumpulkan informasi dan data yang lebih mendalam. Maka peneliti akan menggunakan metode Penelitian Kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, maka dalam penelitian ini populasi dan sampel meliputi seluruh karyawan PT. Amerta Bangun Persada yang berjumlah 45 karyawan. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu observasi, wawancara dan

dokumentasi, sehingga memunculkan adanya alat uji seperti uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda dan uji hipotesis.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini, lokasi yang akan di teliti adalah PT. Amerta Bangun Persada Kediri yang beralamat Jl. Puskesmas, Tajinan, Slumbung, Kecamatan Ngadiluwih, Kabupaten Kediri Jawa Timur 64171. Alasan peneliti melakukan penelitian di PT. Amerta Bangun Persada Kediri adalah data yang dibutuhkan untuk melakukan penelitian tentang pengaruh kualitas SDM, profesionalisme kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Amerta Bangun Persada, dapat melakukan wawancara dengan mudah untuk menunjang penelitian ini, dimana wawancara tersebut dilakukan jika peneliti merasa kesulitan dan terdapatkendala. Waktu riset dimulai pada awal bulan Maret hingga akhir bulan Juli 2022.

1. Hasil Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

No	Variabel	<i>Asymp.Sig.(2-tailed)</i>	Keterangan
1	Kualitas SDM (X_1)	0,114	Normal
2	Profesionalisme Kerja (X_2)	0,114	Normal
3	Komitmen (X_3)	0,114	Normal
4.	Kinerja Karyawan (Y)	0,114	Normal

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian yang di sajikan dalam tabel di atas dapat diketahui bahwa seluruh variabel data penelitian memiliki nilai sig > 0.05 maka data penelitian ini berdistribusi normal.

b) Uji Multikolenaritas

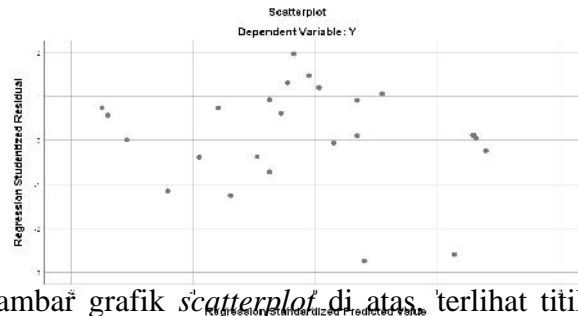
Tabel 2. Hasil Uji Multikolenaritas

No	Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
1	Kualitas SDM (X_1)	0,170	5,896	Tidak terjadi multikolenaritas
2	Profesionalisme Kerja (X_2)	0,271	3,697	Tidak terjadi multikolenaritas
3	Komitmen (X_3)	0,371	2,696	Tidak terjadi multikolenaritas

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian yang di sajikan dalam tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel X1, X2 dan X3 > 0.1 dan nilai VIF variabel X1, X2 dan X3 < 10. Maka model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat gejala multikolinearitas.

c) Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar grafik *scatterplot* di atas terlihat titik titik menyebar secara acak, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Regresi (B)	t hitung	Sig-t	Keterangan
Kualitas SDM (X ₁)	1.078	7.904	.000	Ha 1 diterima
Profesionalisme Kerja (X ₂)	0.426	6.841	.046	Ha 2 diterima
Komitmen (X ₃)	0.520	2.084	.000	Ha 3 diterima
Konstanta (a)			26.344	
Fhitung			121.701	
Signifikan F			0,000	H4 diterima
Y			Kinerja Karyawan	

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan table 3 menunjukkan hasil analisis regresi berganda dapat dilihat dari :

$$Y = 26.344 + 1.078 X_1 + 0.426 X_2 + 0.520 X_3 + e$$

Dari persamaan model regresi diatas dapat dijelaskan bahwa :

a. Nilai konstanta () = 26,344

Konstanta sebesar 26,344 artinya jika variable kualitas SDM (X1), profesionalisme kerja (X2), dan komitmen (X3) nilainya adalah 0 (konstan), maka kinerja karyawan (Y) nilainya adalah 26,344.

b. Regresi variable kualitas SDM (b_1) = 1,078

Nilai regres linier berganda pada kualitas SDM yaitu sebesar 1,078 yang mempunyai arti jika setiap kenaikan positif satu kesatuan, maka setiap kualitas SDM yang dilakukan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1,078 dengan asumsi bahwa nilai dari variabel independent lainnya adalah konstan.

c. Regresi variable profesionalisme kerja (b_2) = 0.426

Nilai regresi linier berganda pada profesionalisme kerja yaitu sebesar 0.426 mempunyai arti jika setiap kenaikan positif satu kesatuan, maka setiap profesionalisme kerja yang dilakukan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.426 dengan asumsi bahwa nilai dari variabel independent lainnya adalah konstan.

d. Regresi variabel komitmen (b_3) = 0.520

Nilai regresi linier berganda pada komitmen yaitu sebesar 0.520 mempunyai arti jika setiap kenaikan positif satu kesatuan, maka setiap komitmen yang dilakukan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.520 dengan asumsi bahwa nilai dari variabel independent lainnya adalah konstan.

e. Berdasarkan persamaan regresi tersebut, variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah variable kualitas SDM, terbukti dengan nilai koefisien terbesar dibanding variabel lainnya, yakni sebesar 1,078.

3. Uji Hipotesis

a) Uji T

Berdasarkan tabel 3 untuk pengujian hipotesis pertama menggunakan uji t dapat disimpulkan sebagai berikut:

Nilai probabilitas untuk Kualitas SDM (X_1) nilai sig 0.000 nilai tersebut lebih besar dari 0,05 dari hasil tersebut memperlihatkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kualitas SDM (X_1) terhadap kinerja karyawan pada PT. Amerta Bangun Persada.

Nilai probabilitas untuk Profesionalisme Kerja (X_2), nilai sig 0.046 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dari hasil tersebut memperlihatkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel Profesionalisme Kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan pada PT. Amerta Bangun Persada.

Nilai probabilitas untuk Komitmen (X_3), dengan nilai sig 0.000 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dari hasil tersebut memperlihatkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel Komitmen (X_3) terhadap kinerja karyawan pada PT. Amerta Bangun Persada.

b) Uji F

Berdasarkan table 3 menunjukkan hasil bahwa $F_{hitung} = 121.701 > 42,09$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,005$, maka H_0 ditolak. Jadi pada hipotesis yang keempat pada penelitian ini dinyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kualitas SDM, profesionalisme kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Amerta Bangun Persada.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian dan analisis yang dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka hasil dari penelitian mengenai “Pengaruh Kualitas SDM, Profesionalisme Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Amerta Bangun Persada ”diperoleh kesimpulan sebagai berikut hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nurwahni, 2020). Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa profesionalisme kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ahmadi, 2017). Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Adri, 2020).

DAFTAR PUSTAKA

Rivai, Veithzal, Dato' Ahmad Fawzi, Mohd. Basri. 2013 *Performance Appraisal, sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*. Jakarta: Pt. Raja GrafindoPersada.

Robbins, S. 2008. *Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, alih Bahasa :Hadyana Puja atmaja*. Jakarta: Prenhallindo

Sangadji, E.M., dan Sopiah. 2013. *Prilaku Konsumen: Pendekatan Praktis Disertai: Himpunan Jurnal Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit Andi

Simamora, Bilson. 2015. *Penilaian Kinerja dalam Manajemen Perusahaan*. Jakarta : Gramedia Pustaka.