

**DAMPAK KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN PROFESIONALISME KERJA
DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN KERJA
KARYAWAN PADA PT XYZ, JAKARTA**

Vera Sylvia Saragi Sitio

Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma, Jakarta, Indonesia; vera.sssitio@gmail.com

Abstrak

Sumber daya manusia didefinisikan sebagai alat yang digunakan untuk membantu mencapai tujuan perusahaan. Salah satu tolak ukur keberhasilan perusahaan adalah pencapaian kinerja karyawan. Dalam rangka meningkatkan kinerja diperlukan beberapa variabel pendukung antara lain kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja dan komitmen kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk melakukan pengujian terhadap pengaruh kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Metode penelitian ini adalah metode kuantitatif asosiatif untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode survey yang mana dilakukan untuk pengumpulan data dengan menggunakan kuisioner. Populasi pada penelitian ini berjumlah 120 responden. Sampel yang digunakan sebanyak 34 responden dengan teknik sampling *purposive sampling*. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini dilakukan dengan *structural equation modelling* (SEM) untuk menguji hipotesis dengan bantuan alat PLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja dan pengaruh profesionalisme terhadap komitmen kerja karyawan. Sedangkan hasil dari pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh kualitas sumber daya manusia dan profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening

Kata Kunci: kualitas sumber daya manusia; profesionalisme kerja; kinerja karyawan. komitmen karyawan

Abstract

Human resources are defined as tools used to help achieve company goals. One measure of the company's success is the achievement of employee performance. To improve performance, several supporting variables are needed, including the quality of human resources, work professionalism, and employee commitment. This study aims to test the effect of human resource quality and work professionalism on employee performance with organizational commitment as an intervening variable. This research method is an associative quantitative method that looks at the effect of the independent variable on the dependent variable. The research was conducted using a survey method which was carried out for data collection using a questionnaire. The population in this study totaled 120 respondents. The sample used was 34 respondents with a purposive sampling technique. The data analysis method used in this study was carried out by structural equation modeling (SEM) to test the hypothesis with the help of the PLS 3.0 tool. The results showed that there was a direct effect of human resource quality on performance and the effect of professionalism on employee commitment. The results of the indirect effect show that there is no effect of human resource quality and work professionalism on employee performance with organizational commitment as an intervening variable.

Keywords: *quality of human resources; professionalism employee; performance employee; employee commitment*

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia dapat dipahami sebagai sarana yang digunakan untuk mendukung pencapaian target bagi perusahaan. Perusahaan menetapkan kriteria untuk sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, kuat serta sehat baik secara fisik maupun mental. Langkah ini akan bermanfaat bagi kinerja para pekerja dan dedikasi terhadap pekerjaan.

PT XYZ telah tersebar sebesar 20 cabang di seluruh Indonesia. Perusahaan yang berkembang sebagai *independent assurance* dengan fokus kepada tiga sektor bisnis yaitu sektor industri, sektor marina dan sektor energi. Perusahaan selalu berupaya untuk mengedepankan profesionalitas yang tinggi dengan didukung oleh Oleh karena, perusahaan sangat mengutamakan sumber daya manusia sebagai asset utama bagi perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan.

Salah satu ukuran keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja yang handal akan meningkatkan kinerja. Kinerja merujuk pada pencapaian yang diraih seorang pekerja dalam melaksanakan tugas dalam periode waktu yang spesifik (Sitohang, 2017). Kualitas sumber daya manusia, keahlian kerja dan komitmen karyawan merupakan faktor yang mendukung peningkatan kinerja.

Kualitas sumber daya manusia tercermin dari sikap karyawan yang bersedia memberikan seluruh kemampuannya demi kemajuan organisasi (Imelda, Yusuf, Basri, Andriyansyah, & Et, 2022). Kualitas sumber

daya manusia terkait erat dengan sikap profesional terhadap pekerjaan karyawan yang berkaitan dengan profesi kerja seseorang melainkan juga kompetensi yang dimiliki SDM diantaranya *knowledge*, *skill* dan *ability*. Oleh karena itu, karyawan dengan sumber daya manusia yang berbakat mampu bekerja dengan efisien, serta meningkatkan kinerja organisasi. (Kakilo, Hinel, & Podungge, 2022).

Faktor pendukung lain berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan adalah profesionalisme. Profesionalisme sangat penting bagi karyawan untuk mencapai kinerja karyawan. Sikap profesional dalam melakukan sesuatu sebagai tugas utama daripada hanya hobi dikenal sebagai profesionalisme (Djemma, Mukhtar, & Faradilla, 2022). Perspektif profesionalisme memerlukan keahlian dan keandalan, serta mengoptimalkan pengetahuan, keterampilan, waktu, energi, sumber daya, dan strategi untuk kinerja pekerjaan. Karyawan yang bertindak dengan profesionalisme, dapat menyelesaikan tugas dengan kualitas tinggi, instruksi tepat waktu, menyeluruh, dan mudah dipahami serta diterapkan. Karyawan selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan hasil terbaik untuk memenuhi standar mutu perusahaan. (Imelda et al., 2022)

Komitmen kerja adalah ikatan psikologis yang menunjukkan hubungan anggota organisasi dengan organisasi. Ini memengaruhi keputusan mereka untuk tetap menjadi anggota. Karyawan tidak memiliki komitmen untuk pekerjaan, karyawan akan

bekerja sesuai keinginan sendiri. Untuk mencapai hasil yang baik dan pekerjaan berkualitas tinggi, perlu memiliki karyawan yang kompeten dan profesional (Gerhana, Rezti, & Wasis, 2019).

Fenomena yang terjadi pada PT XYZ kualitas sumber daya manusia dan profesionalisme karyawan masih belum sesuai yang diharapkan secara kuantitas maupun kualitas. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia dan profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen karyawan sebagai variabel intervening

KERANGKA TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai merujuk pada berbagai tindakan kerja yang mendukung pencapaian sasaran perusahaan, baik dengan dampak positif maupun negative. Disamping itu, kinerja diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh karyawan, baik secara individual maupun kelompok, dalam usaha memenuhi visi, misi, dan target organisasi. Kinerja juga meliputi kemampuan untuk menyelesaikan permasalahan dalam jangka waktu yang ditentukan secara resmi dan sesuai dengan norma etika dan moral (Busro, 2018). Manajemen mengevaluasi kinerja karyawan dengan membandingkan kinerja dengan uraian tugas yang disiapkan untuk periode tertentu dan pada akhir tahun, (Sastro, 2003)

Indikator untuk mengukur kinerja adalah tujuan, standar, umpan balik, alat dan sasaran, kompetensi, motivasi, dan

kesempatan kerja (Wibowo, 2017). Menurut (Mulyasa, 2003) terdapat indikator yang mengukur kinerja : *Quality*, *Quantity*, *Timeless*, *Need for supervision*. Penggolongan pengukuran kinerja dapat dibedakan menjadi 4 yaitu : mutu pekerjaan, jumlah, ketangguhan dan sikap kerja (Flippo, 2000)

Kualitas Sumber Daya Manusia

Kualitas dari tenaga kerja ditentukan oleh pendidikan, pengetahuan, sikap dan nilai yang dianut oleh para karyawan. Kualitas tenaga kerja mencakup pengetahuan, keterampilan dan kompetensi individu yang memungkinkan untuk memberikan pelayanan yang profesional (Sugeng, 2003). Menurut (Matindas, 2002) menjelaskan bahwa Kualitas SDM adalah kesanggupan setiap karyawan untuk menyelesaikan tugasnya, berkembang, dan mendorong rekan-rekannya untuk berkembang.

Kualitas individu dalam organisasi dapat dievaluasi melalui beberapa aspek antara lain : sikap, perilaku, komunikasi dan interaksi. Beberapa indikator yang mencerminkan kualitas sumber daya manusia meliputi pengetahuan serta keterampilan, Tingkat pendidikan, pemahaman di bidang tertentu, kemampuan, motivasi dalam belajar, dan keterampilan dalam merencanakan organisasi.

Professionalisme Kerja Karyawan

Professionalisme merupakan kemampuan dan keahlian individu dalam menjalankan tugas sesuatu dengan bidang dan level masing – masing, serta menunjukkan

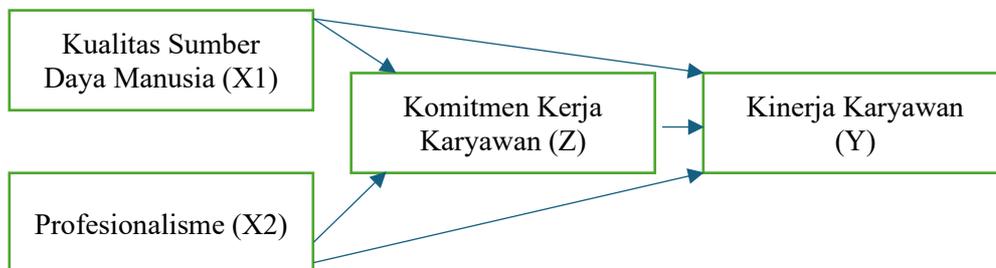
kompetensi dan Kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang sangat baik, tepat waktu, dan dengan instruksi yang jelas dan mudah diikuti. (Gerhana et al., 2019)

Karakteristik profesionalisme karyawan meliputi : a) *Equality* (kesamaan dan kesetaraan), b) *Equity* (keadilan), c) *Loyalty*, d) *Accountability* (Akuntabilitas). Kompetensi, efektivitas, efisiensi, dan tanggung jawab adalah indikator profesionalisme kerja karyawan. Keterampilan tinggi, sistem balas jasa, pengawasan etika perilaku kerja, dan pemberian jasa yang berorientasi pada kepentingan umum adalah beberapa cara untuk mengukur profesionalisme dalam pekerjaan (Harefa, 2004).

Komitmen Kerja Karyawan

Komitmen merupakan suatu ras ayangdiperlihatkan oleh karyawan terhadap perusahaan dengan mengekspresikan identitas, kesetiaan dan partisipasi (Wibowo, 2017). Komitmen organisasi menunjukkan suka loyalitas karyawan dan merupakan proses keberlanjutan cara anggota organisasi mengekspresikan diri dan perhatian kepada organisasi (Luthans, 2008). Komitmen kerja karyawan adalah kondisi Dimana karyawan untuk memihak pada sebuah organisasi tertentu dan terdapat minat untuk tetap menjadi anggota dalam organisasi tersebut.

Menurut Wibowo (2017), Ada tiga ukuran yang digunakan untuk menilai dedikasi karyawan : komitmen emosional, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif.



Gambar 1 Kerangka pemikiran

Hipotesis Penelitian

- Ha₁: Diduga terdapat komitmen kerja terhadap kinerja karyawan
- Ha₂: Diduga terdapat pengaruh kualitas SDM terhadap kinerja karyawan
- Ha₃ :Diduga terdapat kualitas SDM terhadap komitmen kerja

- Ha₄ : Diduga terdapat pengaruh profesionalisme karyawan terhadap kinerja karyawan
- Ha₅: Diduga terdapat pengaruh profesionalisme karyawan terhadap komitmen kerja
- Ha₆ : Diduga terdapat pengaruh kualitas SDM terhadap kinerja karyawan melalui komitmen karyawan

Ha7: Diduga terdapat pengaruh profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berlokasi di PT XYZ beralamat di Kecamatan Tanjung Priok, Jakarta Utara, Daerah Khusus Ibukota Jakarta. Teknik yang dilakukan dalam penentuan lokasi adalah *purposive*.

Studi melibatkan 120 pegawai, dari jumlah tersebut, 34 pegawai yang berasal dari Divisi SBU Energi dan Industri menjadi responden dalam penelitian ini. Penelitian ini menerapkan *probability sampling* sebagai cara pengambilan sampel. Metode pengambilan sampel purposif digunakan untuk pengambilan sampel ini. didasarkan pada pertimbangan atau ciri tertentu.

Studi ini mengeksplorasi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dengan menggunakan metode kuantitatif asosiatif. Studi ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan dengan metode survei, dimana informasi dikumpulkan melalui kuesioner.

Penelitian ini menggunakan modeling persamaan struktur untuk menguji hipotesis (SEM) untuk menganalisis data. SEM adalah metode analisis multivariate yang menggabungkan analisis faktor antar variabel model, yang mencakup analisis hubungan antara konstruk dan indikator serta hubungan antar konstruk (Hair, J.F., 2014). Untuk prediktif model, *Partial Least Square* (PLS), yang digunakan dengan SmartPLS versi 3.0,

adalah model persamaan struktural (SEM) yang berbasis komponen. PLS digunakan untuk sample yang kecil dan tidak bergantung pada berbagai asumsi. Selain itu, PLS dapat diterapkan pada data dengan masalah seperti data tidak berdistribusi normal, masalah multikolinearitas, dan masalah autokorelasi..

Analisis PLS dilakukan dalam dua tahap. Pertama, uji pengukuran model mengevaluasi reliabilitas dan validitas konstruksi masing-masing indikator. Kedua, uji struktur model menilai ada tidaknya pengaruh antar variabel antar konstruk.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Usia, gender, pekerjaan terakhir, dan tingkat pendidikan diperlukan untuk mengidentifikasi jumlah responden dalam penelitian

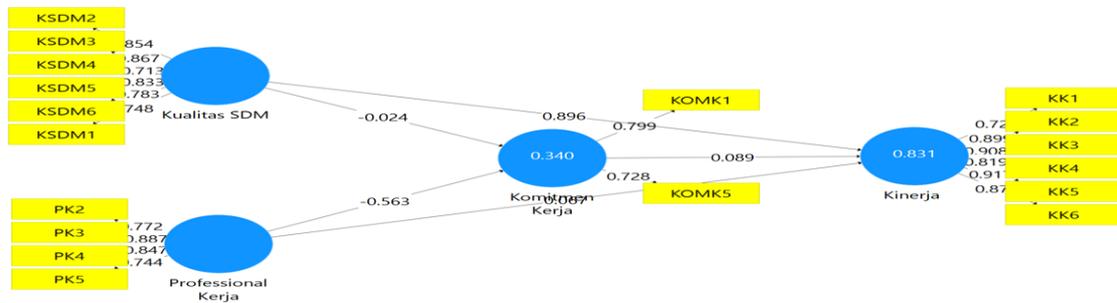
Tabel 1 Karakteristik Responden

Usia	Jumlah Responden	Persentase
20-30	20	58,9 %
31-40	14	41,1 %
Total	34	100 %
Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki- laki	30	88,2 %
Perempuan	5	14,7 %
Total	34	100 %
Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase
1-5 tahun	22	64,7 %
6-10 tahun	12	35,3 %
Total	34	100 %
Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase
SMA sederajat	5	14,8 %
D3	6	17,7 %
S1	16	47,0 %
S2	7	20,5 %

Berdasarkan data hasil karakteristik responden, kebanyakan responden berusia antara 20 dan 30 tahun, dengan persentase 58,9 %, jenis kelamin yang paling mendominasi adalah laki-laki yaitu sebesar 88,2 % dengan masa kerja terbanyak pada rentang 1-5 tahun, yaitu 64,7 persen. Pendidikan tertinggi di jenjang pendidikan S1, yaitu 47%, atau 16 karyawan.

Pengujian Outer Model

Setiap indikator terhadap hubungannya dengan variabel laten ditentukan melalui pengujian outer model.. *Convergent validity*, *discriminant validity*, *Average Variance Extracted (AVE)*, *Composite Reliability*, dan *Cronbach Alpha* adalah beberapa kriteria dalam pengujian outer model. Hasil model SEM PLS digambarkan pada gambar 2



Gambar 2. Outer Model

Convergent Validity

Convergent Validity bertujuan untuk mengetahui validitas setiap hubungan antara indikator dengan konstruk atau variabel latennya. Nilai *convergent validity* adalah nilai loading factor pada variabel laten dengan indikator – indikatornya. Nilai *loading factor* melebihi dari nilai > 0.7 atau menggunakan batas 0.6 sebagai batasan minimal dari nilai *loading factor*.

Tabel 2 di bawah ini menunjukkan tabel nilai *convergent validity*, dimana nilai *loading factor* nya > 0.7. Variabel indikator memiliki Tingkat keabsahan yang baik dan memenuhi kriteria validitas konvergen. Meskipun demikian, terdapat beberapa nilai *loading factor* yang berada di bawah 0.6 sehingga dihilangkan dari model.

Tabel 2. Nilai Convergent Validity

	Kinerja	Komitmen Kerja	Kualitas SDM	Professional Kerja
KK1	0.723			
KK2	0.899			
KK3	0.908			
KK4	0.819			
KK5	0.917			
KK6	0.875			

KOMK1	0.799	
KOMK5	0.728	
KSDM2		0.854
KSDM 1		0.748
KSDM3		0.867
KSDM4		0.713
KSDM5		0.833
KSDM6		0.783
PK2		0.772
PK3		0.887
PK4		0.847
PK5		0.744

Discriminant Validity

Nilai faktor *cross loading* ini membantu menentukan apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai dengan membandingkan nilai beban konstruk yang dituju dengan nilai beban konstruk lainnya.

Tabel 3 di bawah ini menunjukkan nilai dari *cross loading*. Hasil menunjukkan bahwa tabel di bawah ini sudah memenuhi syarat validitas discriminant ketika nilai *loading factor* masing-masing item indikator terhadap konstruk lebih besar daripada nilai *cross loading*.

Tabel 3. Discriminant Validity

	Kinerja	Komitmen Kerja	Kualitas SDM	Professional Kerja
KK1	0.723	-0.067	0.630	0.449
KK2	0.899	-0.386	0.833	0.632
KK3	0.908	-0.410	0.833	0.745
KK4	0.819	-0.152	0.717	0.567
KK5	0.917	-0.447	0.842	0.717
KK6	0.875	-0.463	0.809	0.737
KOMK1	-0.259	0.799	-0.334	-0.514
KOMK5	-0.339	0.728	-0.417	-0.369
KSDM2	0.772	-0.507	0.854	0.762
KSDM3	0.767	-0.317	0.867	0.707
KSDM4	0.557	-0.294	0.713	0.644
KSDM5	0.757	-0.581	0.833	0.704
KSDM6	0.682	-0.349	0.783	0.574
KSDM1	0.802	-0.237	0.748	0.552
PK2	0.542	-0.574	0.601	0.772
PK3	0.686	-0.499	0.710	0.887
PK4	0.601	-0.445	0.724	0.847
PK5	0.619	-0.370	0.644	0.744

Average Variance Extracted (AVE)

Validitas diskriminan dapat dinilai dengan menggunakan average variance extracted (AVE) untuk setiap konstruk atau

variabel laten. Nilai AVE yang diperkirakan lebih besar dari 0,5. Tabel 4 berikut menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai AVE lebih besar dari 0,5.

Tabel 4. Nilai Reliabilitas

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>rho_A</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Kinerja	0.928	0.935	0.944	0.739
Komitmen Kerja	0.291	0.293	0.737	0.584
Kualitas SDM	0.888	0.897	0.915	0.642
Professional Kerja	0.829	0.834	0.887	0.663

Composite Reliability

Composite reliability adalah metode statistika seperti Cronbach Alpha yang mana menghitung nilai reliabilitas dari variabel. Data dengan nilai reliabilitas komposit lebih dari 0,7 dianggap memiliki reliabilitas tinggi, seperti yang ditunjukkan dalam tabel 4 di atas.

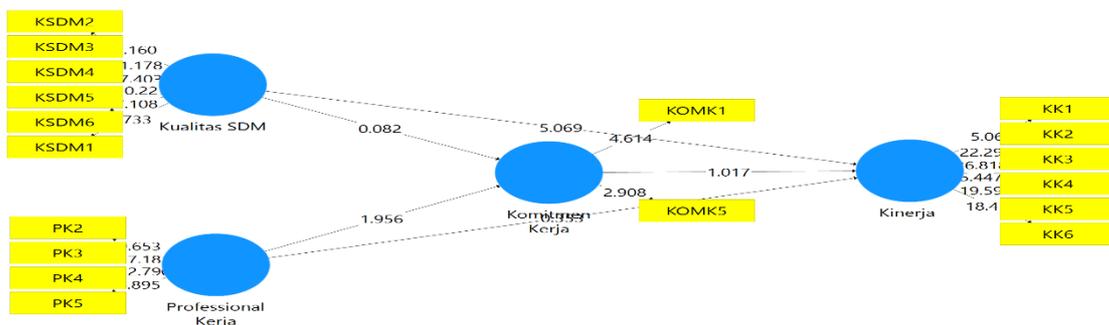
Cronbach Alpha

Nilai Cronbach Alpha di lebih dari 0,6 diperlukan untuk setiap konstruk untuk meningkatkan uji realibilitas. Hasil dari tabel di atas menunjukkan bahwa tiga

variabel kinerja karyawan, kualitas SDM, dan profesionalisme kerja memiliki nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,6, hanya variabel komitmen kerja yang memiliki nilai Cronbach Alpha di bawah 0,6.

Pengujian Inner Model

Metode bootstrapping digunakan terhadap sampel untuk menguji setiao hubungan. Tujuan pengujian ini adalah untuk menghindari masalah ketidaknormalan dalam data penelitian. Hasil bootstrapping dari analisis SEM PLS ditunjukkan di Gambar 3 berikut:



Gambar 3 Outer Model

R Square

Nilai R square mencerminkan seberapa besar perbedaan antara variabel yang berasal dari luar dan yang berasal dari dalam.

Nilai R square yang lebih tinggi mengindikasikan Tingkat penentuan yang lebih besar.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen kerja memiliki nilai R square adjusted 0,297 dan variabel kinerja memiliki nilai 0,814.

Tabel 5 Nilai R Square

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kinerja	0.831	0.814
Komitmen Kerja	0.340	0.297

Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis Pengaruh Langsung

Pengujian ini dilakukan untuk masing-masing variabel bebas dengan tingkat keyakinan yang spesifik tertentu. secara parsial atau individu, dan uji t statistik digunakan. Jika t-hitung lebih besar dari t-tabel, H0 ditolak, dan Ha diterima.

Tabel 6 Hipotesis Langsung

	Original Sample (O)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values	Kesimpulan
Komitmen Kerja -> Kinerja	0.089	0.999	0.318	Tidak Berpengaruh
Kualitas SDM -> Kinerja	0.894	5.669	0.000	Berpengaruh
Kualitas SDM -> Komitmen Kerja	-0.024	0.084	0.933	Tidak Berpengaruh
Profesionalisme Kerja -> Kinerja	0.017	0.105	0.916	Tidak Berpengaruh
Profesionalisme Kerja -> Komitmen Kerja	-0.563	1.975	0.049	Berpengaruh

Tabel 6 menunjukkan hasil uji hipotesis:

1. Komitmen kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai p value 0,318 lebih besar dari 0,05 dengan nilai t statistic 0.999 lebih kecil dari t tabel 1.694 .
2. Kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai p value 0,00 lebih kecil dari 0,05 dengan nilai t statistic 5. 669 lebih besar dari t tabel 1.694 .
3. Kualitas sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap komitmen kerja dengan nilai p value 0,933 lebih besar dari 0,05 dengan nilai t statistic 0.084 lebih kecil dari t tabel 1.694

4. Profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai p value 0,916 lebih besar dari 0,05 dengan nilai t statistic 0.105 lebih kecil dari t tabel 1.694
5. Profesionalisme kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan dengan nilai p value 0,049 lebih kecil dari 0,05 dengan nilai t statistic 1.975 besar dari t tabel 1.694

Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Taraf tingkat kesalahan 0,05 untuk pengujian hipotesis, dan nilai t tabel adalah 1,694.

Tabel 7 Hipotesis Tidak Langsung

			Original Sample (O)	T ((O/STDEV))	Statistics P Values	Kesimpulan
Kualitas SDM	->					Tidak berpengaruh
Komitmen Kerja	->					
Kinerja			-0.002	0.054	0.957	
Profesionalisme kerja	->					Tidak berpengaruh
Komitmen Kerja	->					
Kinerja				0,58611	0,277083	

Hasil penelitian menunjukkan hipotesis tentang pengaruh tidak langsung sebagai berikut:

1. Dengan menggunakan komitmen kerja karyawan sebagai variabel intervening, kualitas sumber daya manusia tidak mempengaruhi kinerja karyawan, nilai p value $0.957 > 0.05$, t hitung $0.054 < t$ tabel 1.694
2. Dengan komitmen kerja karyawan sebagai variabel intervening, profesionalisme kerja tidak memengaruhi kinerja karyawan., nilai p value $0.277 > 0.05$, t hitung $0.58 < t$ tabel 1.694

Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari penelitian ini, komitmen kerja tidak memengaruhi kinerja.. Dalam penelitian yang dilakukan (Sutarni & Sophian, 2024) mendukung hasil penelitian ini. Ketika seorang karyawan percaya pada organisasi dan tujuannya dan ingin tetap menjadi anggota, maka disebut komitmen karyawan (Robbins, 2006). Bentuk komitmen kerja karyawan ditunjukkan dengan adanya kemauan karyawan untuk bekerja keras dan bekerja secara aktif untuk organisasi sesuai

dengan rencana dan protokol perusahaan. Jika karyawan memiliki komitmen yang kuat untuk melakukan apa yang dapat mereka lakukan, karyawan akan tetap di perusahaan. (Sutarni & Sophian, 2024)

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh (Badrianto & Gusramlan, 2023) yang mana kinerja karyawan dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia meliputi kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Karyawan yang terdidik dapat melakukan hal ini, didukung dengan pengalaman dan kompetensi yang memadai. Nilai komparatif sumber daya bukan satu-satunya cara untuk menentukan kualitasnya; nilai-nilai seperti inovasi, kecerdasan, kreativitas, dan intuisi merupakan faktor lain yang menentukan kualitas sumber daya (Gerhana et al., 2019). Kemampuan ini dapat memberikan hasil yang maksimal dimana karyawan dapat melaksanakan tugas dengan baik (Atika & Mafra, 2020). Untuk mendukung peningkatan kualitas sumber daya manusia, perusahaan harus memberikan kompensasi yang

kompetitif kepada karyawannya, baik secara tidak langsung maupun langsung.

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Komitmen Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara kualitas sumber daya manusia dan komitmen kerja. Kualitas sumber daya manusia menunjukkan seberapa baik seorang karyawan dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan menggunakan keterampilan, pendidikan, dan pengalaman mereka yang diperlukan. (Atika & Mafra, 2020). Selain kualitas dalam diri karyawan, dukungan perusahaan sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kualitas SDM dalam rangka meningkatkan komitmen kerja karyawan, maka perusahaan harus menyediakan suasana kerja yang mendukung suasana kerja yang harmonis (Djemma et al., 2022). Untuk meningkatkan komitmen karyawan, kualitas sumber daya manusia harus ditingkatkan dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan diri melalui pelatihan dan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

Pengaruh Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara profesionalisme kerja dan kinerja karyawan di PT XYZ; namun, tidak adanya pengaruh menunjukkan bahwa pekerjaan memerlukan metode dan prosedur ilmiah untuk menyelesaikan tugas,

menunjukkan dedikasi, dan tanggap terhadap karyawan yang berorientasi pada pelayanan. (Sutarni & Sophian, 2024). Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh (Amaliyyah, Nurhajati, & Khalikussabir, 2021). Tidak mudah putus asa dan selalu mengikuti prosedur perusahaan adalah contoh profesionalisme karyawan. (Imelda et al., 2022). Perusahaan sebagai wadah untuk mempermudah perusahaan dalam mengembangkan konsep dan tolak ukur untuk menilai dan membentuk citra diri karyawan. Karyawan harus konsisten dan tidak mudah tergoyahkan oleh keadaan apapun dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan melakukan tindakan sesuai dengan apa yang dipikirkan secara matang untuk dapat tetap terjaga hasil kerja yang tinggi. Bentuk profesionalisme kerja karyawan pada PT XYZ tidak mempengaruhi karyawan dalam meningkatkan kinerja.

Pengaruh Profesionalisme Kerja Terhadap Komitmen Karyawan

Studi menunjukkan bahwa profesionalisme di tempat kerja memengaruhi komitmen kerja karyawan. Komitmen organisasi ditandai dengan kemauan karyawan untuk bekerja keras dan bekerja secara aktif untuk organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana dan prosedur yang telah ditetapkan oleh Perusahaan. Karyawan yang memiliki kualitas, profesional kerja juga harus memiliki komitmen terhadap perusahaan (Badrianto & Gusramlan, 2023). Karyawan yang memiliki prinsip efektif dan

efisien dalam bekerja, memiliki sikap integritas dan konsekuen didalam bekerja akan memberikan pengaruh terhadap komitmen karyawan dalam bekerja.

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia tidak berdampak pada kinerja secara tidak langsung ketika komitmen digunakan sebagai variabel intervensi. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hasibuan & Yuliana, 2023). Kemampuan sumber daya manusia dapat memengaruhi bagaimana karyawan diberi tugas dan tanggung jawab yang sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka. Apabila ketidak sesuain tersebut terjadi maka akan berdampak kepada tidak sesuai hasil kinerja yang diharapkan perusahaan yang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Kemampuan sumber daya manusia untuk menyelesaikan pekerjaan juga menunjukkan seberapa berkomitmen karyawan pada pekerjaan. Karyawan yang tekun dan mematuhi aturan perusahaan akan berkomitmen untuk menyelesaikan tugas.

Pengaruh Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme karyawan tidak dipengaruhi oleh komitmen kerja. Profesionalisme kerja

karyawan dibuktikan dengan sikap konsisten dimana karyawan tidak mudah dipengaruhi dalam keadaan apapun dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan bertindak sesuai dengan apa yang dipikirkan secara matang dan tetap menjaga hasil kinerja karyawan (Badrianto & Gusramlan, 2023)

KESIMPULAN

Hasil penelitian menghasilkan kesimpulan bahwa Tidak terdapat pengaruh antara komitmen kerja terhadap kinerja karyawan. Tetapi terdapat pengaruh kualitas Sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.

Untuk kualitas sumber daya manusia tidak terdapat pengaruh terhadap komitmen kerja. Serta profesionalisme kerja tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi terdapat pengaruh profesionalime kerja terhadap komitmen kerja karyawan

Sedangkan kualitas sumber daya manusia tidak berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan dengan komitmen sebagai variabel intervening. Profesionalisme kerja karyawan juga tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen kerja karyawan sebagai variabel intervening

SARAN

Untuk mencapai hasil yang baik dalam penelitian ini, perusahaan harus memperhatikan kualitas sumber daya manusia. Ini dapat dicapai dengan memberikan tugas dan tanggung jawab yang

sesuai dengan pengalaman dan kemampuan karyawan serta dengan menyediakan fasilitas seperti pelatihan, seminar, dan workshop.

DAFTAR PUSTAKA

- Amaliyyah, Y. K., Nurhajati, & Khalikussabir. (2021). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kualitas Kerja, Profesionalisme Kerja dan Komitmen Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kota Malang. *Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen*, 10(13), 82–94.
- Atika, K., & Mafra, N. U. (2020). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PIN (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(4), 355. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v17i4.5098>
- Badrianto, Y., & Gusramlan, R. (2023). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Agility: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(01), 32–40. <https://doi.org/10.59422/lmsdm.v1i01.60>
- Busro, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ke 1*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Djemma, S. A., Mukhtar, A., & Faradilla, A. (2022). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja dan Disiplin Kerja Sebagai Faktor Peningkatan Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Pertanahan Kabupaten Wajo. *PRECISE: Journal of Economic*, 1(2), 52–66. Retrieved from <https://jurnal.lamaddukelleng.ac.id/index.php/precise/article/view/19/18>
- Flippo, E. B. (2000). *Personal Management*. Tokyo: McGraw- Hill Inc.
- Gerhana, W., Rehti, R., & Wasis, W. (2019). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan). *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(1), 49–57. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v3i1.50>
- Hair, J.F, et al. (2014). *A Primer On Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Unites States of America: SAGE.
- Harefa, A. (2004). *Membangkitkan Etos Profesionalisme*. Jakarta: Gramdia Pustaka Umum.
- Hasibuan, N. S., & Yuliana, Y. (2023). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Cabang Medan Denai. *JIP: Jurnal Inovasi Penelitian*, 4(3), 529–536.
- Imelda, S., Yusuf, M., Basri, A., Andriyansyah, F., & Et, A. (2022). Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal ESCAF*, 47–60.
- Kakilo, R., Hineo, R., & Podungge, R. (2022). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kinerja UMKM di Kota Gorontalo. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 358–366. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.347>
- Luthans. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Matindas. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Lewat Konsep Aku (Ambisis, Kenyataan, Usaha)*. Jakarta: Pustaka Utama Grafiti.
- Mulyasa. (2003). *Kurikulum Berbasis Kompetensi: Konsep, Karakteristik dan*

- Implementasi. Cetakan keempat.*
Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sastro, H. S. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan, Administratif dan Operasional*. Jakarta: Sinar Grafika Offset.
- Sitohang, S. (2017). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pengrajin Sentra Industri Kecil Tenun Ikat. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 14(1), 57. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2010.v14.i1.2116>
- Sugeng. (2003). *Personal Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Ke-26.
- Sutarni, H., & Sophian, S. (2024). Dampak Kualitas Sumber Daya Manusia Profesionalisme Kerja dan Komitmen Kerja Pegawai (Studi Kasus Kantor Balai Nasional Siberut Padang). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 2(2), 177–191. Retrieved from <https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v2i2.1468>
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.