



Postgraduate Bosowa University Publishing (PBUP)

Indonesian Journal of Business and Management

e-ISSN: 2460-3767 p-ISSN: 2656-6885

<https://postgraduate.universitaspbosowa.ac.id/index.php/jbm>



KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, PROFESIONALISME KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI FAKTOR PENDUKUNG DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI PT BERKAH BERSAMA GEMILANG MAKASSAR

Quality of Human Resources, Work Professionalism, and Organizational Commitment as Supporting Factors in Improving Employee Performance at PT. Berkah Bersama Gemilang Makassar

Zulfahmi*, Miah Said, Muhlis Ruslan

Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Bosowa

*Email: zulfaumhi13@gmail.com

Diterima: 22 Januari 2024/Disetujui: 30 Juni 2024

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Berkah Bersama Gemilang Makassar. Penelitian ini bersifat deskriptif analisis dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey. Data diperoleh melalui dokumentasi dan kuesioner yang disebar kepada 130 karyawan PT Berkah Bersama Gemilang Makassar sebagai responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai determinan sebesar 43,1% terhadap kinerja karyawan di PT Berkah Bersama Gemilang Makassar.

Kata Kunci: Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of human resource quality, work professionalism and organizational commitment on employee performance at PT. Berkah Bersama Gemilang Makassar. This research is descriptive analysis using a quantitative approach. This research uses a quantitative approach with a survey method. Data was obtained through documentation and questionnaires distributed to 130 employees of PT Berkah Bersama Gemilang Makassar as respondents. The research results show that the quality of human resources, work professionalism, organizational commitment has a positive and significant effect with a determinant value of 43.1% on employee performance at PT Berkah Bersama Gemilang Makassar.

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



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

1. PENDAHULUAN

Setiap lembaga, badan usaha, atau organisasi senantiasa berupaya semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka suatu organisasi memerlukan hal yang dapat menunjang keberhasilan atau tercapainya tujuan organisasi, salah satunya adalah sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia merupakan pilar penyangga utama dalam organisasi. Karena secanggih apapun teknologi, alat, atau manajemen yang digunakan

oleh suatu organisasi, tidak akan mampu berjalan dengan baik tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia merupakan pilar penyangga utama dalam organisasi. Karena secanggih apapun teknologi, alat, atau manajemen yang digunakan oleh suatu organisasi, tidak akan mampu berjalan dengan baik tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Karena yang menjadi operatornya adalah manusia. Jadi, tergantung dari bagaimana kualitas manusia itu sendiri dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan

organisasi. Kualitas yang minim dari sumber daya manusia dapat mengakibatkan kegagalan dalam melaksanakan pekerjaan dan pencapaian suatu tujuan organisasi.

Sumber daya manusia harus memiliki kualitas yang bagus, yang terpenting juga adalah harus memiliki pengetahuan, keahlian, pengalaman, komitmen yang tinggi, disiplin waktu, dan mempunyai semangat yang tinggi dalam bekerja. Sumber daya manusia bisa 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 yang ada pada setiap manusia. Kemampuan setiap manusia ditentukan oleh daya pikir dan daya fisiknya. SDM menjadi unsur utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Dalam sebuah perusahaan peralatan yang handal tanpa peran aktif SDM, maka tidak ada yang jadi atau tidak berarti apa-apa. Daya pikir adalah kecerdasan yang dibawa sejak lahir (modal dasar) sedangkan kecakapan diperoleh oleh usaha dengan belajar dan mengikuti pelatihan.

Wirawan (2015) menjelaskan bahwa kualitas sumber daya manusia merupakan perpaduan antara kemampuan fisik (kesehatan) dan kemampuan non fisik (kemampuan bekerja, berpikir, mental, dan keterampilan-keterampilan lainnya) yang di miliki oleh seorang individu sehingga mereka mampu untuk bekerja, berkreasi, berpotensi di dalam organisasi. Akan tetapi, kualitas sumber daya manusia tidak hanya ditentukan oleh kemampuan atau kekuatan fisiknya, tetapi juga oleh pendidikan, tingkat pengetahuan, kedewasaan, dan sikapnya. Akibatnya, jumlah pengetahuan dalam melaksanakan pekerjaan, sikap dalam melaksanakan pekerjaan, dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan semuanya dapat digunakan untuk menentukan kualitas sumber daya manusia.

Dalam memajukan suatu organisasi atau perusahaan, kualitas sumber daya manusia menjadi faktor penting. Selain karyawan harus berkualitas, juga sebaiknya memiliki sikap profesionalisme dalam bekerja. Dalam hal ini, karyawan mampu mengoptimalkan kemampuan, waktu, tenaga, ilmu pengetahuan dan sumber daya yang dimilikinya sesuai dengan bidang yang dijalani, sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Menurut Makhdum (2018) mengungkapkan bahwa profesionalisme adalah pengalaman seseorang dalam kaitannya dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya. Seseorang yang menduduki jabatan tertentu harus memiliki tingkat profesionalisme yang tinggi agar dapat bekerja secara efektif. Seseorang yang mengetahui pengalaman dan keterampilannya dengan baik akan lebih mudah dalam melaksanakan pekerjaannya dibandingkan dengan orang lain yang tidak terlalu mengetahui keahliannya. Dalam konteks ini, karyawan dituntut untuk meningkatkan kualitas, pengetahuan, dan keterampilannya sesuai dengan jobdesknya masing-masing.

Karyawan yang memiliki sikap profesionalisme dalam bekerja senantiasa mendorong dirinya untuk

mewujudkan kinerja yang baik. Selain itu, akan mengidentifikasi dirinya baik terhadap pekerjaan maupun lingkungan kerja. Sebaliknya karyawan yang tidak memiliki sikap profesionalisme akan kewalahan dalam melakukan pekerjaannya dengan begitu kinerjanya akan menurun. Hasil penelitian (Iswanto, 2017) mengemukakan bahwa profesionalisme kerja merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan, dengan baiknya profesionalisme kerja seorang karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan diperusahaan tersebut. Profesionalisme kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini, profesionalisme kerja memiliki kontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan disuatu perusahaan.

Selain profesionalisme, tidak dapat dipungkiri bahwa komitmen organisasi juga diperlukan oleh karyawan dalam meningkatkan kinerjanya, sehingga tercapai visi dan misi organisasi atau perusahaan. Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu, serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Sikap komitmen harus dimiliki seorang karyawan yang profesional, karena komitmen merupakan keterikatan individu pada suatu perusahaan. Memiliki komitmen yang tinggi pada suatu perusahaan maka karyawan mampu bekerja dengan rasa penuh tanggung jawab. Berbeda dengan karyawan yang memiliki komitmen yang rendah terhadap suatu perusahaan. Komitmen yang tinggi akan memacu karyawan bekerja sebaik mungkin sehingga kinerja yang dihasilkan dapat meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Oleh karena itu, komitmen berdampak kepada performansi kerja sumber daya manusia sehingga sangat berpengaruh terhadap kinerja suatu perusahaan. Dalam hal ini, semakin tinggi komitmen karyawan terhadap suatu organisasi maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan (Robbins & Judge, 2015). Wahyudi, dkk. (2021) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa komitmen organisasi, lingkungan kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan dan kinerja pegawai.

Kinerja karyawan menjadi hal penting dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau kelompok karyawan mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan dikatakan baik apabila karyawan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan target yang ada didalam perusahaan tersebut. Semakin tinggi keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan maka kinerja yang dicapai akan semakin baik. Sebaliknya, apabila karyawan tidak mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan maka kinerja yang dihasilkan akan menurun (Moeheriono, 2014).

PT Berkah Bersama Gemilang Makassar merupakan perusahaan yang bergerak dibidang Pastry & Bakery, berada di Jl. A. P. Pettarani no. 40 E. Perusahaan ini merupakan Perusahaan lokal yang berdomisili di Kota Makassar, Sulawesi Selatan. PT Berkah Bersama

Gemilang Makassar dituntut untuk meningkatkan pelayanan demi mewujudkan kepuasan pelanggan dan menciptakan citra dirinya. Untuk mewujudkan hal tersebut diperlukan kinerja yang baik dari karyawan. Tujuannya agar terjalin kerja sama yang baik antar pelanggan dan karyawan. Saat ini perusahaan menggunakan alat canggih sistem absen (check clock) untuk mendeteksi kehadiran karyawan sehingga karyawan memiliki rasa tanggung jawab dan tepat waktu dalam kehadirannya. Hal tersebut dilakukan agar karyawan bisa disiplin sehingga harapannya kinerja juga akan meningkat. Salah satu unsur untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah mutu atau kualitas sumber daya yang baik pada karyawan tersebut dan sikap profesionalisme dalam menjalankan tugas dan aturan yang ada, serta komitmen yang dimilikinya terhadap perusahaan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Imelda, dkk 2022), dijelaskan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa kualitas SDM yang baik, maka akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa adanya profesionalisme kerja yang berprinsip pada efektif dan efisien, berintegritas dan konsekuen maka akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Komitmen juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa adanya komitmen karyawan didalam berkerja akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga dalam penelitian ini, kualitas SDM, profesionalisme kerja, dan komitmen secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian (Dasmadi & Handayani, 2023) menjelaskan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KDM. Hal ini membuktikan bahwa sumber daya manusia yang berkualitas, memiliki perilaku yang baik, dapat berkomunikasi secara fleksibel, dan dapat berhubungan dengan baik antara karyawan yang satu dengan yang lainnya akan memberikan pengaruh positif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Profesionalisme kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KDM. Hal ini membuktikan bahwa adanya profesionalisme kerja yang prinsip efektivitas dan efisiensi, integritas dan konsekuensi akan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai KDM. Begitupun dengan komitmen organisasi, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KDM. Hal ini membuktikan bahwa adanya komitmen organisasi seorang karyawan dalam bekerja berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Berkah Bersama Gemilang Makassar.

2. METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif yang menekankan analisisnya pada data-data kuantitatif (angka) yang dikumpulkan melalui prosedur pengukuran dan diolah dengan metode analisis statistika. Jenis penelitian yaitu korelasional yang bertujuan untuk menguji keuatan hubungan diantara variabel-variabel yang diteliti tanpa melakukan manipulasi apapun terhadap variabilitas yang ada pada variabel-variabel yang bersangkutan (Azwar, 2017).

a. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah PT Berkah Bersama Gemilang Makassar, tepatnya di jalan Jl. A. P. Pettarani no. 40 E.

b. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014). Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Berkah Bersama Gemilang sebanyak 185 karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu (Sugiyono, 2014). Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 130 karyawan PT Berkah Bersama Gemilang Makassar.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan nonprobability sampling. Teknik pengambilan sampel ini tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dalam pengambilan sampel, peneliti mengasumsikan bahwa setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan sebagai sampel sesuai dengan karakteristik yang telah ditentukan peneliti.

Pemilihan responden dengan teknik accidental random sampling yaitu teknik dimana penentuan sampel berdasarkan kebetulan bertemu dengan peneliti yang ditemui itu cocok sebagai sumber data. Dengan kata lain, siapapun karyawan bisa menjadi responden. Dalam penelitian tersebut, sebanyak 130 responden yang menjadi sampel penelitian dari 185 karyawan yang bekerja di PT Berkah Bersama Gemilang Makassar ditentukan dari rumus solvin dengan taraf kesalahan 5%.

c. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu pemberian angket/kuesioner dan observasi. 1) Angket/Kuesioner merupakan sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden mengenai hal-hal yang diketahui olehnya. Kuesioner adalah satu set tulisan tentang pertanyaan/ Pernyataan yang diformulasi supaya responden memberi jawabannya, biasanya secara terbuka alternatif jawaban ditentukan (Silalahi, 2012). 2) Pengamatan atau Observasi, dapat menggunakan instrumen penelitian berupa lembar pengamatan, panduan pengamatan, panduan

observasi (observation sheet atau observation schedule), dan daftar cocok (checklist). 3) Dokumentasi dapat menggunakan instrumen penelitian berupa daftar cocok (checklist) dan tabel.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui hipotesis statistik yang diajukan dalam penelitian ini yaitu kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, dan komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Berkah Bersama Gemilang Makassar. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Analisis data menggunakan program SPSS 23 for windows. Berikut hasil analisis regresi berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.
Hasil Analisis Regresi Berganda Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	*R ²	B	Sig.**
Kualitas Sumber Daya Manusia & Profesionalisme Kerja & Komitmen Organisasi	.431	.851	0.000

Sumber: Analisa Data, 2023

Tabel 1 uji signifikansi kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di atas, digunakan untuk menentukan taraf signifikansi dari penelitian yang dilakukan. Kriteria dapat ditentukan berdasarkan uji nilai signifikansi (Sig), dengan ketentuan jika nilai sig < 0,05. Berdasarkan tabel di atas, besar kontribusi yang disumbangkan sebesar 43.1% dengan diperoleh nilai signifikansi 0.000 yaitu signifikan. Dengan demikian hipotesis (Ha) diterima, yang berarti bahwa “Ada pengaruh yang positif signifikan variabel kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan”.

b. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakuakn dengan 2 cara pengujian yakni: uji F (simultan) dan uji t (parsial) yang dapat diuraikan satu persatu yaitu:

1) Uji F (simultan)

Uji statistik F digunakan untuk menguji apabila variabel bebas secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak signifikan dengan variabel terikat. Untuk menentukan nilai Ftabel maka diperlukan adanya derajat bebas pembilang dan derajat bebas penyebut. Untuk menentukan nilai Ftabel maka diperlukan adanya derajat bebas pembilang dan derajat bebas penyebut, dengan rumus sebagai berikut:

$$df \text{ (Pembilang)} = k - 1$$

$$df \text{ (Penyebut)} = n - k$$

Keterangan: n = jumlah sampel penelitian

k = jumlah variabel bebas dan terikat

Pada penelitian tersebut diketahui bahwa jumlah sampel (n) adalah 130 dan jumlah keseluruhan variabel (k) adalah 4. Sehingga diperoleh:

$$df1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$$

$$df2 = n - k = 130 - 4 = 126$$

Nilai Fhitung akan diperoleh dengan bantuan SPSS. Kemudian akan dibandingkan dengan Ftabel pada Tingkat taraf kesalahan 5% adalah 2.68. apabila nilai sig. lebih kecil dari 0,05 berarti memberikan pengaruh secara bersama-sama atau simultan. Hasil pengujian secara simultan dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 2.
Hasil uji F

Model	Sum of squares	Df	Mean square	F	Sig.
Regression	526.602	3	175.534	31.823	.000 ^b
Residual	695.006	126	5.516		
Total	1221.608	129			

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme

Berdasarkan tabel uji F dapat dilihat bahwa Fhitung adalah 31.283 dengan tingkat signifikansi 0.000. Sedangkan Ftabel pada tingkat kepercayaan 5% (0.05) adalah 2.68. Maka dapat disimpulkan bahwa Fhitung 31.283 > Ftabel 2.68 dan tingkat signifikansi 0.000 < 0.05 menunjukkan bahwa variabel bebas kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja dan komitmen organisasi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Berkah Bersama Gemilang Makassar.

2) Uji t

Uji t digunakan untuk menentukan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Hasil pengujian dengan tingkat kesalahan 5% atau 0.05 dan derajat kebebasan (df) = (n-k) yaitu 130 - 4 = 126, dengan ttabel yang digunakan adalah 1.98. Berdasarkan Tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa:

- Variabel kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari thitung 2.095 > ttabel 1.98 dan signifikansi 0.03 < 0.05. Artinya, jika kualitas sumber daya manusia ditingkatkan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
- Variabel profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari thitung 2.407 > ttabel 1.98 dan signifikansi 0.000 < 0.05. Artinya, jika profesionalisme kerja semakin baik maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
- Variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari thitung 7.315 > ttabel 1.98 dan signifikansi 0.000 < 0.05. Artinya, jika komitmen organisasi

semakin baik maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

- d) kuesioner tidak dapat dipercaya dan tidak dapat digunakan

c. Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ($B = .187$; signifikansi, $0.03 < 0.05$) yang berarti kualitas sumber daya manusia diikuti oleh naiknya kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat kualitas sumber daya manusia maka semakin tinggi juga kinerja karyawan. Dapat dijelaskan bahwa sumber daya manusia dapat dikatakan berkualitas manakala mereka mempunyai kemampuan untuk melaksanakan kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemampuan tersebut hanya dapat dicapai ketika mereka mempunyai bekal pendidikan, latihan dan pengalaman yang cukup memadai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan (Widodo, 2015). Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Zainuddin dan Pratiwi (2022), hasil penelitian tersebut disimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PETROSEA Tbk. Ketika kualitas sumber daya manusianya meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Implikasi hasil dari penelitian ini sejalan dengan teori Mangkunegara (2016) yang menyebutkan bahwa pada dasarnya manusia adalah orang-orang yang sangat berkualitas sebagai aktor dalam organisasi, tenaga manusialah yang menjadi suatu kebutuhan terpenting dalam organisasi pada umumnya. Dengan kata lain, bila kualitas sumber daya manusianya baik, maka kinerja karyawannya pun akan baik juga. Apabila kinerja karyawannya baik, maka kemungkinan besar instansi dapat mencapai tujuannya.

Seperti halnya penelitian yang dilakukan oleh Faizi, dkk (2022) menjelaskan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan. Modal utama atau faktor utama yang menjadikan kinerja karyawan meningkat adalah kualitas dirinya sebagai seorang karyawan. Apakah pekerjaannya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

d. Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian bahwa profesionalisme kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ($B = .416$; signifikansi, $0.000 < 0.05$) yang berarti profesionalisme kerja diikuti oleh naiknya kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat profesionalisme kerja maka semakin tinggi juga kinerja karyawan.

Hal ini menandakan bahwa variabel profesionalisme merupakan hal yang penting untuk diperhatikan. Alasan mengapa profesionalisme sangat penting karena apabila seseorang mampu mengontrol emosinya secara baik dan efektif maka akan tercipta hubungan yang produktif dengan sesama rekan kerja sehingga dapat meraih keberhasilan kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin baik profesionalisme kerja seseorang maka

kinerja yang ditampilkan juga akan semakin baik. Wibowo (2014) menyatakan bahwa profesionalisme adalah suatu kemampuan atau keahlian untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Hal tersebut juga sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Taopik & Ayunani (2023) menemukan bahwa profesionalisme kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Profesionalisme biasanya dikaitkan dengan kemampuan seseorang dalam melakukan sesuatu yang menjadi profesinya atau secara sederhana dapat diartikan sebagai kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil kerja atas pelaksanaan tugas tertentu dalam hal ini mencakup kinerja individu karyawan, kinerja kelompok, kinerja organisasi yang dipengaruhi faktor internal dan eksternal.

Siagian (2012) menyatakan profesionalisme adalah keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang diungkapkan oleh Iswanto (2017) menjelaskan bahwa profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Profesionalisme adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

Sikap profesionalisme dapat dilihat ketika karyawan yang selalu berusaha menyelesaikan tugas dengan hasil maksimal sehingga tercapai kinerja yang baik sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan juga bekerja dengan tingkat kelitihan yang tinggi sehingga bisa meminimalkan kesalahan. Sikap profesionalisme juga ditunjukkan dengan tidak mudah putus asa serta selalu patuh pada prosedur yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

e. Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ($B = .622$; signifikansi, $0.000 < 0.05$) yang berarti komitmen organisasi diikuti oleh naiknya kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat komitmen organisasi maka semakin tinggi juga kinerja karyawan. Menurut Pane dan Fatmawati (2017) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan. Oleh sebab itu individu yang memiliki komitmen yang kuat dalam organisasi maka semakin besar juga usaha mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya yang akan berimbas pada kinerja yang baik, yang akan berguna bagi organisasinya.

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi dan didukung lingkungan kerja yang juga baik, secara positif menjadi lebih kreatif, memiliki loyalitas kerja yang tinggi, mampu bekerja dengan baik secara tim, dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi

sehingga mampu untuk berprestasi. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan memperoleh hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu Haeruddin, dkk. (2022) menjelaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada kantor kecamatan Libureng kabupaten Bone.

Haris (2017) menunjukkan apabila komitmen organisasi mengalami peningkatan atau perbaikan, akan memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan begitu pula sebaliknya. Pamungkas (2014) menyatakan kinerja dapat ditingkatkan apabila komitmen karyawan terhadap organisasi perusahaan begitu kuat. Penelitian sebelumnya menunjukkan hubungan positif antara komitmen organisasi dan hasil yang diinginkan seperti peningkatan kinerja karyawan. Muhlis R. dkk. (2021) menjelaskan bahwa rendahnya pengetahuan sumber daya manusia dapat berdampak pada profesionalisme dan produktivitas sumber daya manusia.

f. Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian bahwa kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ($B = .851$; signifikansi, $0.00 < 0.05$) yang berarti kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, dan komitmen organisasi diikuti oleh naiknya kinerja karyawan. Hasil penelitian Pirantika, dkk. (2023) mengemukakan bahwa variabel kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan akan meningkat apabila karyawan memiliki kualitas diri terhadap pekerjaannya atau dalam artian pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut. Karyawan juga selalu berusaha untuk meningkatkan profesionalismenya terhadap pekerjaannya. Yang dimaksud disini adalah karyawan melakukan pekerjaannya sebaik mungkin, menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, dan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan. Ketika karyawan memiliki kualitas diri, bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki serta menyelesaikannya dengan tepat waktu, ini menunjukkan bahwa karyawan tersebut sedang berkomitmen untuk mencapai tujuan perusahaan atau memajukan perusahaan. Faktor-faktor ini yang menjadi pendukung dalam meningkatnya kinerja karyawan. Miah S. dkk. (2022) menjelaskan bahwa kinerja karyawan yang rendah juga akan berdampak pada kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika kualitas sumber daya manusia ditingkatkan maka kinerja akan semakin meningkat. Peningkatan kualitas sumber

daya manusia tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan memberikan dampak yang positif bagi karyawan itu sendiri dan perusahaan. Modal utama yang menjadikan kinerja karyawan meningkat adalah kualitas dirinya sebagai seorang karyawan. Apakah pekerjaannya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Sehingga kualitas sumber daya manusia dan kinerja karyawan saling mempengaruhi untuk memajukan perusahaan. Profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika profesionalisme kerja semakin baik maka kinerja akan semakin meningkat. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel profesionalisme merupakan hal yang penting untuk diperhatikan, karena keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasinya adalah ketika karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik, dan menciptakan hubungan yang produktif sesama rekan kerja untuk mencapai tujuan perusahaan atau memajukan perusahaan. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika komitmen organisasi semakin baik maka kinerja akan semakin meningkat. Oleh sebab itu individu yang memiliki komitmen yang kuat dalam organisasi, loyal terhadap organisasinya, maka semakin besar juga usahanya dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya yang akan berimbas pada kinerjanya, yang akan berguna bagi organisasinya dan mencapai tujuan organisasinya. Karena karyawan tidak hanya sekedar bekerja tetapi ia merasa memiliki tanggung jawab untuk memajukan perusahaan. Kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Berkah Bersama Gemilang Makassar. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan akan meningkat apabila karyawan memiliki kualitas diri terhadap pekerjaannya, menunjukkan sikap profesionalismenya dengan cara mengerjakan tugasnya dengan tepat waktu, dan merasa bahwa ia memiliki tanggung jawab penuh untuk pekerjaannya yang dibebankan kepadanya dan bersungguh-sungguh dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dasmadi, & Handayani, A. (2023). Human resource quality, work professionalism, and commitment as a supporting factor improving employee performance kultura digital media publishing in Surakarta. *Journal of management*, 308-312.
- Faizi, A., Josiah, T., & Perala, E. (2022). Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Provinsi Lampung. *Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 415-424.

- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haeruddin, Muhlis Ruslan, Miah Said. (2022). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Kantor Kecamatan Libureng Kabupaten Bone . *Journal of Bussiness and Management*, 34-42.
- Haris, A. (2017). Penerapan Balance Scorecard Sebagai Indikator Dalam Pengukuran Kinerja Koperasi. *Jurnal Magister Manajemen*.
- Imelda, S., Yusuf, M., Basri, A., Andriyansyah, F., Simanjuntak, M. A., Wati, W. W., & Rahmadian, G. (2022). Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan. *Universitas Bina Insan Lubuk Linggau*, 47-60.
- Iswanto, J. (2017). Kompetensi, Profesionalisme Kerja, Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 184-191.
- Kemal Wahyudi, Muhlis Ruslan, Chahyono. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Kantor Pemerintah Kecamatan Camba Kabupaten Maros. *Indonesian Journal of Business and Management*. Vol 3 (2).
- Miah Said, Thamrin abduh, Ryan Triwahyu. Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Niaga Nusa Abadi Makassar. *IOSR Journal of Bussiness and Management (IOSR-JBM)*, 2022. Volume: 05, Halaman 60-66, ISSN: 2460-3767.
- Muhlis Ruslan, Adil Setiawan, Syahril Idris, Rahmadi Jasmin. Economic Growth, Increasing Farmer Institutional Productivity and Its Sustainability. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 2021. Volume: 23, Issue: 11, Halaman: 30 – 37,
- Makhdum, P. (2018). Unicef Tahun 2018.
- Mangkunegara, A. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Rosda.
- Moehariono. (2014). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Rajawali Pers.
- Pamungkas, M. A. (2014). Analisis Pengaruh Kepuasan Kinerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Cirebon). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Pane, S. G., & Fatmawati. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertahanan Nasional Kota Medan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 67-79.
- Pirantika, D., Wardhani, R. K., & Fajariah, N. (2023). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PT. Amerta Bangun Persadadi Kediri. *Jurma: jurnal riset manajemen*, 01-09.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Silalahi, U. (2012). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixea Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Taopik, A. R., & Ayunani, F. Z. (2023). Pengaruh Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jawa Elang Tangguh Jakarta. *Manajemen dan Bisnis*, 65-78.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja Edisi 5*. Depok : Rajagrafindo Persada.
- Widodo. (2015). *Manajmen Pengembangan Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Wirawan. (2015). *Manajemen SUMBER Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Zainuddin, & Pratiwi, W. D. (2022). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. PETROSEA TBK. *ejournal Universitas Jayabaya*.