

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Jua Abadi Di Waru-Sidoarjo

Oleh :

Tiara Ramadhani

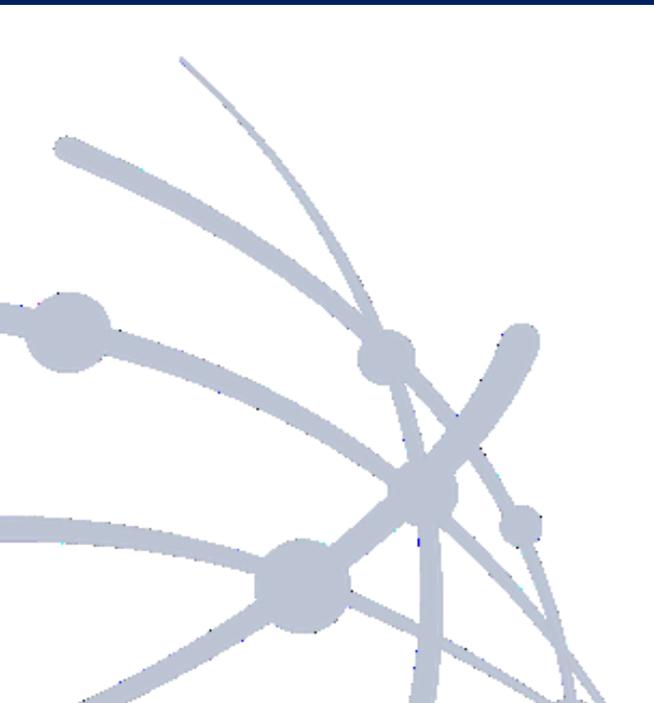
Dosen Pembimbing :

Dewi Komala Sari, SE., MM.

Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

September, 2023



Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peran yang sangat penting yakni sebagai faktor pendorong untuk keberhasilan suatu perusahaan. Pada era persaingan bisnis yang semakin kompetitif, kinerja karyawan menjadi faktor kritis yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. PT. Mitra Jua Abadi merupakan perusahaan yang berlokasi di Perum Deltasari Indah Blok BE 17 Kureksari, Waru-Sidoarjo pada perusahaan ini memberikan pekerjaan penyediaan jasa seleksi karyawan.

Adapun fenomena pada PT. Mitra Jua Abadi yaitu karyawan melakukan pelanggaran di akibatkan karena kendala ekonomi, sehingga mempengaruhi kualitas SDM terhadap kinerjanya, profesional dalam bekerja juga berkurang dan juga komitmen dari beberapa karyawan ada yang tidak baik mengakibatkan kebocoran data perusahaan ke pihak luar yang mempengaruhi tujuan dari perusahaan

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

Kesenjangan Hasil dari penelitian terdahulu mengenai **Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan** dapat digunakan sebagai pembeda dengan penelitian ini dan dapat dijadikan peluang untuk meneliti lebih lanjut.

Rumusan masalah

Pengaruh kualitas sumber daya manusia, profesionalisme, dan komitmen secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Jua Abadi di Waru-Sidoarjo.

Pertanyaan Penelitian

Apakah pengaruh kualitas sumber daya manusia, profesionalisme, dan komitmen secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Jua Abadi di Waru-Sidoarjo

Kategori SDGs

Penelitian ini sesuai dengan indikator 9 Sustainable development goals (SDGs) yaitu Industry, Innovation, And Infrastructure. <https://sdgs.un.org/goals/goal9>

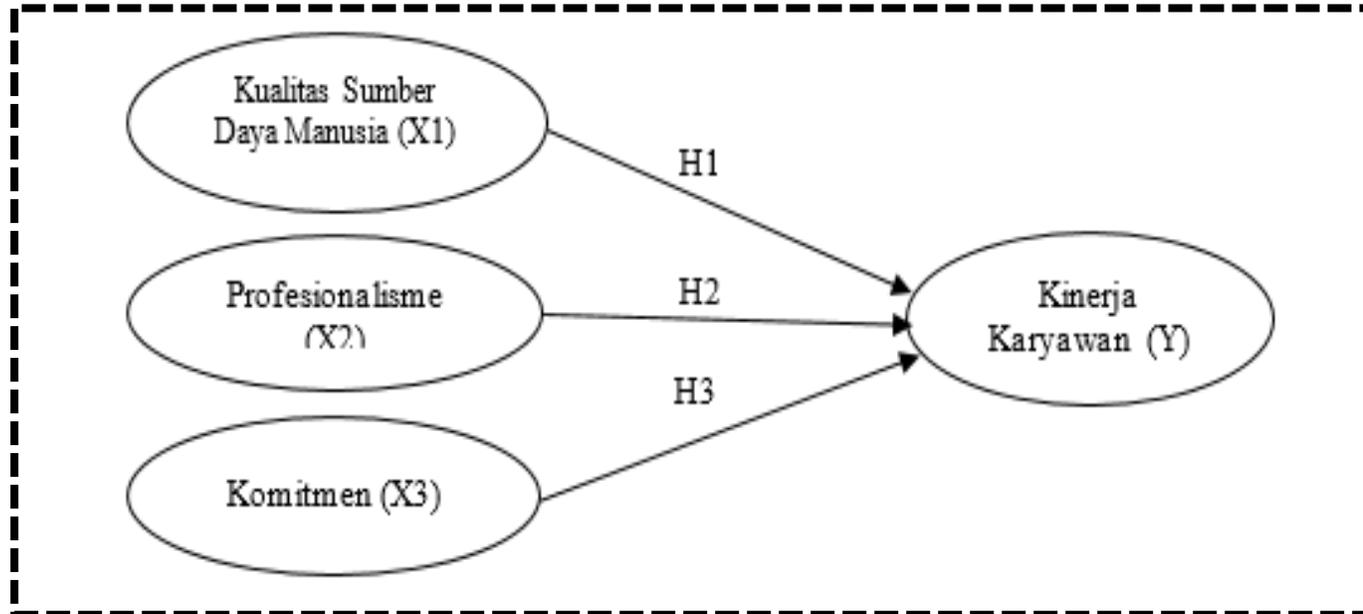
Metode

Penelitian ini menggunakan Metode penelitian kuantitatif dengan cara melakukan penyebaran kuesioner yang tujuannya untuk memperkuat data-data agar dapat menunjukkan hubungan antar variabel dan mengembangkan teori serta hipotesis dari suatu teori yang sudah ada yang berkaitan dengan fenomena yang sedang terjadi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mitra Jua Abadi Waru – Sidoarjo. Pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan teknik *sampling* jenuh adalah metode pengambilan sampel di mana seluruh populasi target dipilih sebagai sampel. Jumlah populasi pada penelitian ini adalah 86 karyawan. Jadi, dari jumlah populasi tersebut peneliti akan mengambil sampel sebanyak 86 responden

Sumber data dalam penelitian ini didapatkan dari data primer yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau sumber data pertama di dalam objek penelitian yaitu responden penelitian. Serta dalam penelitian ini data sekunder diperoleh dari *website*, buku, jurnal dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini.

Kerangka Konseptual dan Hipotesis



Hipotesis

Berdasarkan pokok permasalahan diatas, maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

H1: Kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Jua Abadi di Waru – Sidoarjo.

H2 : Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Jua Abadi di Waru – Sidoarjo.

H3 : Komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Jua Abadi di Waru – Sidoarjo.

Hasil dan Pembahasan

Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Menyatakan bahwa seluruh item pernyataan kuesioner dari variabel (X), dan variabel (Y) memiliki nilai korelasi diatas r hitung lebih besar dari rtabel yang bernilai 0,30 ($>0,30$) maka, item pernyataan kuesioner dari variabel (X), dan Variabel (Y) dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang telah diteliti.

Indikator	R hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0,934	0,30	Valid
X1.2	0,882		Valid
X1.3	0,834		Valid
X1.4	0,812		Valid
X1.5	0,904		Valid
X1.6	0,926		Valid
X2.1	0,716	0,30	Valid
X2.2	0,756		Valid
X2.3	0,775		Valid
X2.4	0,679		Valid
X2.5	0,744		Valid
X3.1	0,783		Valid
X3.2	0,787		Valid
X3.3	0,632		Valid
Y.1	0,777		Valid
Y.2	0,681	Valid	
Y.3	0,716	Valid	
Y.4	0,635	Valid	
Y.5	0,541	Valid	

Hasil dan Pembahasan

2. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)	0.942		Reliabel
Profesionalisme (X2)	0.786	0,50	Reliabel
Komitmen (X3)	0.575		Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.688		Reliabel

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa hasil penelitian seluruh variabel (X), dan variabel (Y) memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,50 sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh variabel dapat dikatakan bahwa instrument kuesioner yang digunakan memiliki reliabilitas.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

pengujian diperoleh nilai Asymp Sig. 0,060 ($0,060 > 0,05$). Sehingga dapat diartikan jika data berdistribusi normal

2. Uji Linieritas

hasil pengujian linieritas menunjukkan bahwa variabel kualitas sumber daya manusia, profesionalisme, dan komitmen berpola linier terhadap kinerja karyawan.

3. Uji Multikolinieritas

hasil pengujian yang diperoleh menyatakan bahwa regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinieritas. Yang berarti bahwa diantara variabel bebas tidak saling mempengaruhi

Hasil dan Pembahasan

4. Uji Autokorelasi

Pada hasil pengujian autokorelasi penelitian ini, penelitian ini tidak terdapat autokorelasi.

5. Uji Heteroskedastisitas

Hasil dari uji heteroskedastisitas dapat disimpulkan bahwa variabel bebas tidak terjadi gejala heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Uji Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.220	1.598		7.020	.000
	Kualitas SDM (X1)	.004	.056	.008	.064	.949
	Profesionalisme (X2)	.324	.097	.451	3.337	.001
	Komitmen (X3)	.292	.131	.229	2.228	.029

Konstanta (a)

menunjukkan bahwa tanpa adanya pengaruh variabel bebas yaitu kualitas sumber daya manusia, profesionalisme, dan komitmen maka nilai variabel terikat yaitu kinerja karyawan tetap konstan sebesar 11,220..”

Kualitas Sumber Daya Manusia (X₁)

Maka dapat disimpulkan bahwa jika variabel kualitas sumber daya manusia mengalami sebuah kenaikan satu satuan, maka variabel kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,004 satuan.”

Profesionalisme (X₂)

Maka dapat disimpulkan bahwa jika variabel profesionalisme mengalami sebuah kenaikan satu satuan, maka variabel kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,324 satuan.”

Komitmen (X₃)

Maka dapat disimpulkan bahwa jika variabel komitmen mengalami sebuah kenaikan satu satuan, maka variabel kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,292 satuan

Hasil dan Pembahasan

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 8. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	11.220	1.598		7.020	.000
	Kualitas SDM (X1)	.004	.056	.008	.064	.949
	Profesionalisme (X2)	.324	.097	.451	3.337	.001
	Komitmen (X3)	.292	.131	.229	2.228	.029

Dengan demikian H0 diterima dan H1 ditolak, artinya variabel kualitas sumber daya manusia tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, Kemudian H2 diterima dan H0 ditolak, artinya variabel profesionalisme secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya H3 diterima dan H0 ditolak, artinya variabel komitmen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Hasil dan Pembahasan

2. Koefisien Determinasi Berganda (R²)

Tabel 9. Hasil Uji R²
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.609 ^a	.371	.348	1.80561

dapat dijelaskan bahwa variabel kualitas sumber daya manusia, profesionalisme, dan komitmen dapat menjelaskan tentang variabel kinerja karyawan sebesar 37.1% dalam penelitian ini dan sisanya sebesar 62,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijadikan objek dalam penelitian ini

3. Koefisien Korelasi Berganda (R)

Tabel 10. Hasil Uji R
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.609 ^a	.371	.348	1.80561

Dapat dilihat pada tabel uji R bahwa nilai R sebesar 0,609 Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dinilai cukup kuat karena mempunyai nilai yang mendekati angka 1.

Simpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan dapat diperoleh kesimpulan dalam penelitian ini yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Kualitas sumber daya manusia tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Jua Abadi Waru – Sidoarjo, artinya bahwa karyawan PT. Mitra Jua Abadi belum menerapkan perencanaan dalam mengerjakan tugas karyawan juga belum memiliki sepenuhnya keterampilan dan pengetahuan yang diinginkan perusahaan.
2. Profesionalisme kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Jua Abadi Waru – Sidoarjo, artinya bahwa karyawan PT. Mitra Jua Abadi memiliki profesionalisme kerja yang bagus dibuktikan dengan kemampuan melakukan pekerjaan secara individu maupun tim, mereka mampu memanfaatkan sarana dan prasana yang ada di perusahaan dengan baik untuk membantu dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.
3. Komitmen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Jua Abadi Waru – Sidoarjo, artinya bahwa karyawan memiliki komitmen yang tinggi dibuktikan karyawan berkomitmen untuk menghabiskan sisa karirnya dan bangga bisa bergabung pada perusahaan ini.

