

Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja dan Komitmen Sebagai Penunjang Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kota Pontianak

Hendra Pirmanto_1^a, Nurul Komari^a

^aMagister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tanjungpura, Pontianak

*Email: hendrapirmanto26@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, komitmen dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Pontianak. Pendekatan riset yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian dan analisis yang dilakukan menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara bersama-sama kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ketiga variabel (kualitas SDM, profesionalisme dan komitmen) berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 87%.

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

PENDAHULUAN

Pemerintah Pontianak mendirikan Perusahaan Daerah Air Minum dengan tujuan untuk menambah penghasilan daerah, pembangunan daerah dalam arti luas dan pembangunan ekonomi nasional umumnya dalam rangka meningkatkan kesejahteraan rakyat dan memenuhi kebutuhan ketenagakerjaan dalam perusahaan. PDAM berusaha memenuhi kebutuhan air bersih kepada masyarakat. PDAM dalam mendistribusikan produk berhubungan langsung dengan masyarakat, maka dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik. Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan beberapa faktor penunjang, antara lain kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja dan komitmen. Sumber daya manusia dapat dikatakan berkualitas manakala mereka mempunyai kemampuan untuk melaksanakan kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Hasibuan,2012:77). Kemampuan tersebut hanya dapat dicapai manakala mereka mempunyai bekal pendidikan, latihan dan pengalaman yang cukup memadai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Apabila karyawan tidak memiliki kualitas yang baik maka akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan dan akan berdampak pada perusahaan.

Setiap karyawan dianjurkan untuk dapat memiliki sikap profesionalisme dalam bekerja agar dapat mengoptimalkan kemampuan, waktu dan tenaga sesuai dengan bidang yang dijalani, sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Menurut Rivai, Veithzal dan Sagala (2013:163) profesionalisme adalah keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami. Karyawan yang berkualitas serta profesional harus memiliki komitmen terhadap perusahaannya. Karyawan harus dapat memajukan perusahaan agar tercapai sebuah tujuan dengan kinerja yang sebaik mungkin dalam kondisi persaingan global, karena komitmen juga merupakan keterikatan individu pada suatu perusahaan. Menurut pendapat Robbins (2002:140) komitmen merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada organisasi atau perusahaan dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Jelaslah bahwa komitmen yang tinggi pada suatu perusahaan akan meningkatkan kinerja. Karyawan di PDAM memiliki komitmen terhadap perusahaan yang diaplikasikan dengan memberikan pelayanan yang baik dan memberikan hasil kerjanya secara maksimal terhadap perusahaan.

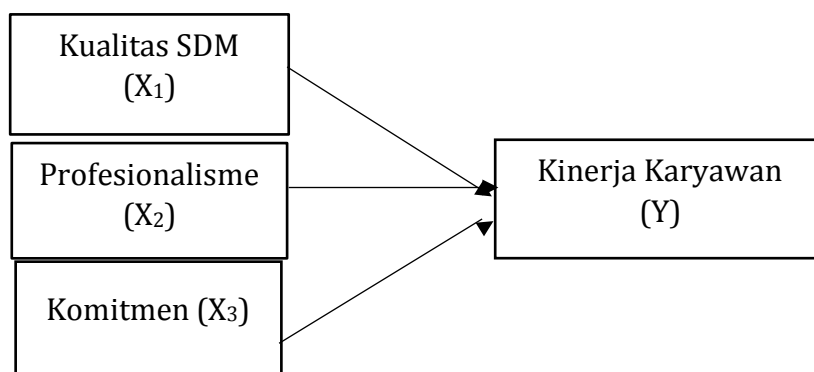
Perusahaan Daerah Air Minum Pontianak dituntut untuk meningkatkan pelayanan demi mewujudkan kepuasan pelanggan dan menciptakan citra perusahaan. Untuk mewujudkan hal tersebut diperlukan kinerja karyawan yang tinggi/baik.

Terdapat fenomena yang masih terjadi terutama pada pelayanan yang diberikan oleh karyawan. Masih terdapat karyawan yang kurang ramah, dalam memberikan penjelasan terhadap keluhan yang masih terjadi tidak memuaskan pihak konsumen dan terkesan ditunda dari waktu yang dijanjikan. Keluhan yang terjadi yaitu masalah kelancaran air (terkadang jalannya air kecil dan kurang lancar dan kurang jernih). Meteran yang hilang karena kecurian menyebabkan air mengucur deras dibebankan kepada konsumen, sehingga biaya yang harus dibayar membengkak.

Dalam penelitian ini terdapat beberapa penelitian empiris terkait yaitu Nur, *et al* (2020) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa sumber daya manusia memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Kemudian Bolung, *et al* (2018), mengatakan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sebaliknya Unggullaga (2017) menyatakan bahwa profesionalisme tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian lainnya yaitu penelitian Cahyani, *et al* (2020) menyatakan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, berbeda dengan hasil Sitio (2021) yang justru menyatakan komitmen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang maka penelitian ini dilakukan untuk melakukan pengujian terhadap pengaruh kualitas Sumber Daya Manusia, profesionalisme kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN LITERATUR

Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Rivai, Veithzal dan Sagala (2013:163) profesionalisme adalah keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami. Menurut Robbins (2002:140) komitmen merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada organisasi atau perusahaan dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.



METODE PENELITIAN

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari wawancara dan penyebaran kuesioner. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari PDAM Kota Pontianak. Analisis data menggunakan hasil pengamatan. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis regresi linear berganda antara variabel independen yaitu kualitas SDM, profesionalisme kerja, dan komitmen, serta variabel dependen yaitu:

Tabel 1. Uji t

Variabel	Koefisien	t-hitung	Sig	Keterangan
(Constant)	0,024			
Kualitas SDM	0,441	2,655	0,001	Signifikan
Profesionalisme	0,443	3,208	0,003	Signifikan
Komitmen	0,401	2,409	0,001	Signifikan

Sumber: data primer diolah, 2022

$$Y = 0,024 + 0,441X_1 + 0,443X_2 + 0,401X_3$$

Koefisien regresi dari konstanta diperoleh nilai sebesar 0,024 dengan tanda positif, angka ini memberikan arti bahwa tanpa adanya kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, dan komitmen maka akan menurunkan kinerja karyawan. Koefisien regresi dari kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dengan arah yang positif sebesar 0,441. Hal ini berarti bahwa, jika kualitas sumber daya manusia semakin baik maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan. Koefisien regresi dari profesionalisme kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dengan arah yang positif sebesar 0,443. Hal ini berarti bahwa, jika profesionalisme kerja semakin baik maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan. Koefisien regresi komitmen memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dengan arah yang positif sebesar 0,401. Hal ini berarti bahwa, jika komitmen semakin baik maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan.

Berdasarkan uji t, diperoleh hasil:

Kualitas SDM memiliki nilai positif dan signifikansi $<0,05$ ($0,001 < 0,05$) yang berarti secara parsial variabel kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Profesionalisme memiliki nilai positif dan signifikansi $<0,05$ ($0,003 < 0,05$) yang berarti secara parsial variabel profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen memiliki nilai positif dan signifikansi $<0,05$ ($0,001 < 0,05$) yang berarti secara parsial variabel komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2. Uji F

F	Sig.
0,863	,000 ^b

Sumber: data primer diolah, 2022

Berdasarkan Uji F menunjukkan bahwa signifikansi ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya kualitas SDM, profesionalisme kerja, dan komitmen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3. Uji R^2

R Square	Adjusted R Square
,780	,087

Sumber: data primer diolah, 2022

Nilai R^2 adalah sebesar 0,087 yang berarti 87% variabel kinerja karyawan dapat diprediksi oleh variabel kualitas SDM, profesionalisme kerja dan komitmen. Sedangkan sisanya sebesar 13% dipengaruhi oleh sebab-sebab lain atau faktor-faktor lain di luar model penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa kualitas SDM yang baik, memiliki perilaku baik dan dapat berhubungan baik antar karyawan 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 berintegritas maka akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa adanya komitmen karyawan di dalam berkerja akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Bolung, *et al.* (2018). Pengaruh Profesionalisme Dan Keterampilan Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA. Vol 6 No 4*.
- Cahyani, *et al.* (2020). Pengaruh Komitmen Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis Dewantara. Vol 3 No 1*.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nur, *et al.* (2020). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Organisasi Di Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara. Vol 7 No 2*.
- Robbins, S. (2002). *Perilaku Organisasi Edisi 8*. Jakarta: Prehallindo.
- Rivai, Veithzal & Sagala. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Sitio, V. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Emerio Indonesia. *Jurnal Ilmiah M-Progres. Vol 11 No 1*.
- Unggullaga, I. (2017). Pengaruh Profesionalisme Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPD Jatim. *Jurnal Ilmu Manajemen. Vol 5 No 4*.