

PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM MUAL NA TIO TARUTUNG

Samsul Hutasoit¹⁾, Niarita Bukit²⁾, Rosalinda S Sitompul³⁾

¹⁾Fakultas Ekonomi Universitas Sisingamangaraja XII Tapanuli

Email : samsulhutasoit1@gmail.com

²⁾Fakultas Ekonomi Universitas Sisingamangaraja XII Tapanuli

Email : Niaritabukit@gmail.com

³⁾Fakultas Ekonomi Universitas Sisingamangaraja XII Tapanuli

Email : rosalindassitompul@gmail.com

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa bagaimana pengaruh sumber daya manusia dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan daerah air minum mual na tio tarutung. Metode analisa data yang digunakan adalah metode analisa korelasi berganda dan uji signifikansi koefisien korelasi berganda (Uji-F). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan daerah air minum mual na tio tarutung yaitu sebanyak 71 orang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui/ menguji apakah kualitas sumber daya manusia dan komitmen kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Mual Na Tio Tarutung.

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif dan didukung dengan data sekunder. Jenis data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari hasil pengolahan data kuesioner dan data sekunder diperoleh dari pengolahan data dan observasi. Teknik analisa data dimulai dari penyebaran kuesioner kepada responden, kemudian pengolahan data dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji koefisien korelasi, analisis regresi linier berganda, uji signifikansi koefisien korelasi berganda (Uji-F), dan terakhir menarik kesimpulan. Hasil penelitian dan pembahasan dapat diperoleh hasil bahwa Hubungan Variabel X_1 dengan Variabel Y adalah $r_{hitung} (0,633) > r_{tabel} (0,226)$ disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Kualitas sumber Daya Manusia (X_1) dengan Kinerja karyawan (Y). Dan berdasarkan pedoman interpretasi koefisien korelasi, maka koefisien yang ditemukan sebesar 0,633 termasuk kategori kuat. Jadi terdapat hubungan yang kuat antara Kualitas Sumber Daya Manusia (X_1) dengan Kinerja karyawan (Y) Pada Perusahaan Daerah Air Minum Mual Na Tio Tarutung. Hubungan Variabel X_2 dengan Variabel Y adalah $r_{hitung} (0,633) > r_{tabel} (0,226)$ disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Komitmen Kerja (X_2) dengan Kinerja karyawan (Y). Dan berdasarkan pedoman interpretasi koefisien korelasi, maka koefisien yang ditemukan sebesar 0,633 termasuk kategori kuat. Jadi terdapat hubungan kuat antara Komitmen kerja (X_2) dengan Kinerja karyawan (Y) Pada Perusahaan Daerah Air Minum Mual Na Tio Tarutung.

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

1. PENDAHULUAN

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor penentu keberhasilan pelaksanaan

organisasi yang efektif. Semakin pentingnya sumber daya manusia berakar dari meningkatnya kerumitan hukum, kesadaran bahwa sumber daya manusia merupakan alat berharga bagi peningkatan produktivitas dan kesadaran mengenai biaya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia yang



lemah. Melihat pentingnya sumber daya manusia, ada banyak karyawan yang bekerja dengan sungguh-sungguh atau berperilaku baik (etis) dalam suatu perusahaan, tetapi ada juga yang bekerja di luar kontrol sehingga dapat membawa karyawan ke arah perilaku yang tidak baik atau perilaku tidak etis.

Perilaku tidak etis muncul karena karyawan merasa tidak puas dan kecewa dengan hasil yang di dapat dari perusahaan. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang handal membutuhkan pengelolaan yang baik agar kinerja karyawan lebih optimal. Pencapaian tujuan perusahaan dipengaruhi oleh Kinerja Karyawan perusahaan itu sendiri. Maka dari itu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi dan berkualitas, baik dari segi pemimpin maupun karyawan pada pola tugas, tanggung jawab, berdaya guna sesuai dengan peraturan dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Komitmen kerja merupakan suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins dan Judge, 2007: 221). Komitmen organisasi yang tinggi dari karyawan maka akan diperoleh karyawan yang setia dan bekerja sebaik mungkin untuk kepentingan organisasi. Keadaan ini sangat baik bagi pencapaian tujuan organisasi, karena organisasi mendapat dukungan penuh dari anggotanya sehingga bisa berkonsentrasi secara penuh pada tujuan yang diprioritaskan. Komitmen tersebut dapat terwujud apabila individu dalam organisasi menjalankan hak dan kewajiban mereka sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing dalam organisasi, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Mual Na Tio Tarutung merupakan perusahaan yang bergerak pada penyedia air bersih yang ada dalam naungan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), dengan lokasi kantor terletak di kota tepatnya di

jlh.KPT PATTIMURA NO.1 Tarutung. Perusahaan Daerah Air Minum Mual Na Tio Tarutung berhubungan langsung dengan masyarakat yang menggunakan jasa Perusahaan Daerah Air Minum, maka dituntut untuk meningkatkan pelayanan demi mewujudkan kepuasan pelanggan dan menciptakan citra dirinya. Untuk mewujudkan hal tersebut diperlukan kinerja karyawan dan pelayanan Perusahaan Daerah Air Minum kepada masyarakat agar terjalin kerja sama yang baik antar pengguna jasa dan pihak Perusahaan Daerah Air Minum.

Berdasarkan fenomena yang ada, perusahaan menggunakan alat yang canggih untuk sistem absen (*check clock*) agar karyawan memiliki rasa tanggung jawab dan tepat waktu dalam daftar kehadirannya. Hal tersebut dilakukan untuk karyawan agar bisa meningkatkan kinerja yang baik pada dirinya. Kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum juga harus didasari dengan memiliki mutu atau kualitas sumber daya yang baik pada dirinya dan sikap profesionalisme dalam menjalankan tugas dan aturan yang ada, serta komitmen karyawan yang dimilikinya terhadap perusahaan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Masalah yang kemudian muncul adalah apakah kualitas sumber daya manusia secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Mual Na Tio Tapanuli Utara?

Apakah komitmen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Mual Na Tio Tapanuli Utara?

Apakah kualitas sumber daya manusia dan komitmen kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Mual Na Tio Tapanuli Utara?

2. TINJAUAN PUSTAKA

Kualitas Sumber Daya Manusia

Suharto (2012:70) mengatakan bahwa kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan dari pegawai menjalankan proses pemeriksaan yang dilihat dari kemahiran



seorang, latar belakang pendidikan, persyaratan yang harus diikuti untuk dapat menjalankan proses pemeriksaan, pelatihan-pelatihan, masalah profesional dan sosialisasi peraturan yang mengalami perubahan. Sumber daya manusia dapat dikatakan berkualitas manakala mereka mempunyai kemampuan untuk melaksanakan kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemampuan tersebut hanya dapat dicapai manakala mereka mempunyai bekal pendidikan, latihan dan pengalaman yang cukup memadai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Komitmen Kerja

Komitmen kerja merupakan istilah lain dari komitmen organisasional, merupakan aspek perilaku yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan. Komitmen kerja adalah seorang karyawan yang memihak organisasi tertentu, serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Robbins dan Judge, 2008).

Amstong dan Baron (2010), mengatakan bahwa komitmen kerja adalah tentang mengenal pasti tujuan dan nilai organisasi, keinginan menjadi milik organisasi dan kesanggupan untuk berusaha menjadi milik organisasi. Armstrong dan Baron juga menjelaskan bahwa komitmen dapat memastikan organisasi itu dilihat sebagai “tempat yang hebat untuk bekerja”, lalu menjadikannya “pemimpin pilihan”.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya mengenai komitmen kerja dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa komitmen kerja adalah rasa dan sikap keterikatan yang kuat terhadap organisasi atau perusahaan tempat dia bekerja, baik pada aspek nilai-nilai perusahaan, lingkungan maupun timbal balik yang diberikan oleh organisasi. Penjabaran Robbin dan Judge hampir sejalan dengan yang dikemukakan oleh Baron, yaitu keterikatan individu dengan organisasi dalam hal pencapaian tujuan yang akan dicapai oleh organisasi, sedangkan pada pendapat yang

dipaparkan Mowdays lebih menekankan pada keterlibatan individu dengan suatu organisasi.

Kinerja

Menurut Moeheriono (2012:95) menyatakan kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Sedangkan menurut pendapat Mangkunegara (2006:67) kinerja karyawan atau prestasi karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan terhadap perusahaan yang dilakukannya untuk mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi perusahaan. Sehingga dapat diketahui kualitas baik atau tidaknya seorang karyawan terhadap pekerjaan yang telah diberikan perusahaan dengan kinerja yang dilakukan karyawan. Perusahaan juga harus selalu memantau atau mengontrol kegiatan pekerjaan karyawan sehingga dapat diketahui secara mendalam hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan, dan karyawan juga memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap perusahaan untuk mencapai suatu tujuan bersama.

3. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan PDAM Muallana Tio Tarutung yang berjumlah 71 orang.

Teknik Pengumpulan Data adalah dengan : Kuesioner dan wawancara.

Jenis dan sumber data adalah data primer dan data sekunder.

Teknik analisis atau pengolahan data menggunakan metode :

a. Analisis Korelasi.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui korelasi variabel X dengan Y, dengan menggunakan rumus perhitungan



koefisien korelasi (r) dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n(\sum X^2) - (\sum X)^2\} \{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

b. Uji Regresi linier Berganda.

Dalam memprediksi berapa besar pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y digunakan uji Regresi Linier berganda dengan rumus Carl Pearson, yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

c. Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Ganda(Uji F)

Guna menentukan/menyimpulkan hasil penelitian, maka perlu diuji terlebih dahulu apakah r (koefisien korelasi) yang telah ditentukan diatas signifikan atau tidak. Untuk mengetahui keberartian koefisien korelasi tersebut digunakan Uji F dengan rumus :

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa korelasi (r) bertujuan untuk mengetahui hubungan variabel Kualitas sumber Daya Manusia(X1) dan komitmen Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan menggunakan bantuan spss versi 20.00. sebagai berikut:

Tabel 4.33
Koefisien Korelasi
Correlations

	Sumber Daya Manusia	Komitmen Kerja	Kinerja Karyawan
Sumber Daya Manusia Pearson Correlation	1	.735**	.739**

ia	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	71	71
Komitmen Kerja	Pearson Correlation	.735**	.850**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	71	71
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.739**	.850**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	71	71

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data Diolah SPSS

Berdasarkan tabel diatas, dapat kita bandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk pengambilan keputusan dimana r_{tabel} diperoleh sebesar 0,226. Kriteria pengambilan keputusan diambil dengan cara membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} , apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y, sebaliknya apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X dengan Y. Berdasarkan data diatas maka :

a. Hubungan Variabel X_1 dengan Variabel Y adalah $r_{hitung} (0,633) > r_{tabel} (0,226)$ disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Kualitas sumber Daya Manusia (X_1) dengan Kinerja karyawan (Y). Dan berdasarkan tabel diatas pedoman interpretasi koefisien korelasi, maka koefisien yang ditemukan sebesar 0,633 termasuk kategori kuat. Jadi terdapat hubungan yang kuat antara Kualitas Sumber Daya Manusia (X_1) dengan Kinerja



karyawan (Y) Pada Perusahaan Daerah Air Minum Mual Na Tio Tarutung.

- b. Hubungan Variabel X_2 dengan Variabel Y adalah r_{hitung} (0,633) > r_{tabel} (0,226) disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Komitmen Kerja (X_2) dengan Kinerja karyawan (Y) Dan berdasarkan tabel diatas pedoman interpretasi koefisien korelasi, maka koefisien yang ditemukan sebesar 0,633 termasuk kategori kuat. Jadi terdapat hubungan kuat antara Komitmen kerja (X_2) dengan Kinerja karyawan (Y) Pada Perusahaan Daerah Air Minum Mual Na Tio Tarutung.

Untuk Menganalisa Pengaruh Kualitas Sumber Daya manusia dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan digunakan dengan regresi linier berganda sebagai berikut:

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
	(Constant)	2.211	2.764		.800
Sumber Daya Manusia	.126	.123	.221	1.019	.319
Komitmen Kerja	.215	.110	-.422	1.950	.064

a. Dependent Variable: LNY

Berdasarkan tabel diatas yang diperoleh dari hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 20.0 maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$= 2,211 + 0,126X_1 + 0,215X_2$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a = 2,211 menunjukkan bahwa jika X_1 (Kualitas Sumber Daya Manusia) dan X_2 (Komitmen Kerja) $X=0$ ini menunjukkan ada indikasi variabel lain yang mempengaruhi kinerja selain Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Komitmen Kerja.
- $b_1 = 0,126$ Menunjukkan bahwa setiap perubahan 1 variabel Kualitas Sumber daya Manusia (X_1) maka akan diimbangi dengan perubahan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,126.
- $b_2 = 0,215$ menunjukkan bahwa setiap perubahan 1 variabel Komitmen Kerja (X_2) akan diimbangi dengan perubahan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,215.

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara simultan atau secara bersama-sama. Uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (X_1), dan Komitmen Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Mual Na Tio Tarutung.

Hasil pengujian hipotesis secara simultan dengan menggunakan bantuan SPSS versi 20.0 sebagai berikut :

Tabel 4.35
Uji Hipotesis Secara Simultan
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3.905	2	1.952	17.366	.000 ^b
Residual	7.645	68	.112		

Total	11.54	7			
	9	0			

Sumber : Data Diolah SPSS

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Mual Na Tio Tarutung, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- Hubungan Variabel X_1 dengan Variabel Y adalah $r_{hitung} (0,633) > r_{tabel} (0,233)$. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Kualitas sumber Daya Manusia (X_1) dengan Kinerja karyawan (Y). Dan berdasarkan tabel 4.33 pedoman interpretasi koefisien korelasi, maka koefisien yang ditemukan sebesar 0,633 termasuk kategori kuat. Jadi terdapat hubungan yang kuat antara Kualitas Sumber Daya Manusia (X_1) dengan Kinerja karyawan (Y). Pada Perusahaan Daerah Air Minum Mual Na Tio Tarutung.
- Hubungan Variabel X_2 dengan Variabel Y adalah $r_{hitung} (0,633) > r_{tabel} (0,233)$ disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Komitmen Kerja (X_2) dengan Kinerja karyawan (Y). Dan berdasarkan tabel diatas pedoman interpretasi koefisien korelasi, maka koefisien yang ditemukan sebesar 0,633 termasuk kategori kuat. Jadi terdapat hubungan kuat antara Kualitas Sumber Daya Manusia (X_2) dengan Kinerja karyawan (Y). Pada Perusahaan Daerah Air Minum Mual Na Tio Tarutung.
- Berdasarkan perhitungan regresi linier berganda terdapat hubungan yang signifikan antara Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$= 2,211 + 0,126X_1 + 0,215X_2$$
- Hasil pengujian hipotesis diketahui melalui uji F. Hasil pengolahan data dengan

menggunakan program SPSS versi 20.0 maka sesuai dengan syarat pengujian bahwa $F_{hitung} 17,366 > F_{tabel} 3,13$. Ini berarti Kualitas Sumber Daya Manusia dan komitmen Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Mual Na Tio Tarutung.

REFERENSI

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, tahun 2006, **“Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia”**, Pen. PT Refika Aditama
- Amstrong, Michael. 2010. **‘Manajemen Sumber Daya Manusia’**. PT Elexmedia Komputindo. Jakarta.
- Arif Yusuf Hamali. 2016. **“Pemahaman manajemen sumber daya manusia”**. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Dessler, Gary. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Kesepuluh. Jilid Satu Jakarta Barat : PT. Indeks.
- Ghozali, Imam. 2005. **“Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS”**. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. **Pengembangan Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Rineka Cipta.
- Robbins dan Judge, 2008. **Perilaku Organisasi**. Edisi 12, Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, Stephen, 2006, **“Perilaku Organisasi”**, Prentice Hall, edisi kesepuluh.
- Sabardini, 2006, **“Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional”**, Telaah Bisnis, Vol.7, No.1.
- Simanjuntak. 2005. **Manajemen Dan Evaluasi Kinerja**. Jakarta:



Fakultas Ekonomi Universitas
Indonesia.