



Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan

Sela Imelda¹, Muhammad Yusuf², Ahmad Basri³, Ferly Andriyansyah⁴, M.Aldo Simanjutak⁵, Winda Widya Wati⁶, Gilang Rahmadian⁷

^{1,3,4,5,6,7} Universitas Bina Insan, Lubuklinggau

² Politeknik Negeri Sriwijaya, Palembang

e-mail: selaimelda168@gmail.com

Abstrak

Kualitas sumber daya manusia juga memiliki hubungan dengan profesional kerja dan komitmen organisasi. Peran sumber daya manusia (SDM) tidak diragukan lagi, karena memberikan kontribusi kepada suatu perusahaan. Istilah SDM menunjukkan adanya potensi, kemampuan, kualitas, keterampilan. Produktivitas dan pertumbuhan perusahaan, perkembangan ekonomi sebagian besar berhubungan dengan pemanfaatan kualitas SDM yang efektif. Kualitas SDM sebagai SDM yang mampu bersikap profesional ketika bekerja dan memiliki keterampilan (Hrab, 2014). Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk mengambil langkah bagaimana memanfaatkan kualitas sumber daya manusia dengan efektif. Sumber daya manusia yang berkualitas tentu memiliki kompetensi dan kompetensi yang dimiliki dapat dikembangkan melalui pengembangan sumber daya manusia (Rao, 1995). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kualitas Sumberdaya Manusia, Profesional Kerja, Komitmen Kerja, dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan. Metode Penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif dengan tipe studi literatur atau *Library Research*, yang mengkaji Buku-buku literatur sesuai dengan teori yang di bahas khususnya di lingkup Manajemen Sumberdaya Manusia (MSDM). Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas Sumberdaya Manusia, Profesional Kerja, Komitmen Kerja, dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan, jika dijalankan dengan benar di manajemen sumberdaya manusia di suatu perusahaan.

Kata kunci : Sumber Daya Manusia, Profesionalisme kerja, Komitmen kerja, Kinerja karyawan

Abstract

The quality of human resources also has a relationship with work professionals and organizational commitments. The role of human resources (HR) is undoubted, because it contributes to a company. The term HR indicates the existence of potential, ability, quality, skills. Productivity and growth of the company, economic development is largely related to the effective utilization of human resources quality. Quality of human resources as human resources who are able to be professional when working and have skills (Hrab, 2014). Therefore, it is very important for companies to take steps on how to make effective use of the quality of human resources. Quality human resources certainly have competencies and competencies that can be developed through the development of human resources (Rao, 1995). This research aims to find out whether the quality of Human Resources, Work Professionals, Work Commitments, can improve the quality of employee work. The Research Method used is a qualitative method with a type of literature study or *Library Research*, which examines literature books in accordance with the theory discussed especially in the scope of Human Resource Management (MSDM). The results of this study show that the quality of Human Resources, Work Professionals, Work Commitments, can improve the quality of employee work, if carried out correctly in human resource management in a company.

Keywords: Human resources, Work professionals, Work commitment, Employee performan



I. PENDAHULUAN

Setiap lembaga, badan usaha atau organisasi, senantiasa berupaya seoptimal mungkin untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mencapai tujuan tersebut maka suatu lembaga atau instansi memerlukan aset yang dapat menunjang keberhasilannya, salah satu aset tersebut adalah sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia mempunyai posisi yang strategis dan dominan dibandingkan sumber daya lainnya, karena secanggih apapun teknologi dan manajemen yang diterapkan, operatornya berada di tangan manusia. Manusia sebagai operator merupakan faktor utama yang dapat mempengaruhi kuantitas serta kualitas produk yang dihasilkan, masukan berupa bahan material, kemudian diolah melalui suatu sistem dan metode dengan memakai peralatan mesin atau teknologi. Hal senada tentang peranan sumber daya manusia telah dikemukakan oleh Siagian (2012) yang menyatakan bahwa: Pertama, faktor manusia sebagai salah satu sumber daya diantara sumber daya lainnya merupakan alat yang diperlukan perusahaan untuk menghasilkan sesuatu. Kedua, Faktor manusia sebagai pekerja tidak terlepas dari sifat-sifat kemanusiaannya yang sangat kompleks, sebagai manusia tidak terlepas dari berbagai macam kebutuhan dan keinginan yang mendorongnya untuk mencapai tujuan organisasi menyatakan dalam bentuk upaya-upaya pencapaian tujuan individu dan prestasi kerja.

Ismail, dkk (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh profesionalisme dan komitmen organisasional terhadap kinerja guru”. Hasil analisis secara simultan menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini dipandang sesuai (memenuhi kriteria model). Secara parsial ditentukan bahwa profesionalisme berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja

guru, komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Tinjauan teori

Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Profesionalisme Kerja

Profesional artinya ahli dalam bidangnya. Jika seorang manager mengaku sebagai seorang yang profesional maka ia harus mampu menunjukkan bahwa dia ahli dalam bidangnya. Istilah profesionalisme itu berlaku untuk semua pemimpin mulai dari tingkat atas sampai tingkat bawah. Profesionalisme dapat diartikan sebagai suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing – masing.

Komitmen

Wibowo (2012:371) Komitmen adalah perasaan indentifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang ditunjukkan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit organisasi. Komitmen kerja adalah suatu hal yang berkaitan dengan pemaknaan anggota organisasi terhadap pekerjaannya dan bagaimana individu melaksanakan tugasnya di dalam suatu organisasi. Komitmen individu dalam bekerja akan berguna untuk pencapaian hasil kerja dan kualitas kerja individu dalam organisasi. Tanpa adanya komitmen kerja, maka setiap individu yang ada dalam organisasi akan berjalan sesuai dengan keinginannya masing – masing tanpa mempedulikan organisasi yang menaunginya.

Kinerja karyawan berasal dari pengertian performance. Ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai



makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Colquitt, dkk (2011:35) mengemukakan bahwa kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi. Pengukuran kinerja dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat deviasi antara progres yang direncanakan dengan kenyataan. Apabila terdapat deviasi berupa progres yang lebih rendah daripada rencana, perlu dilakukan langkah – langkah untuk memicu kegiatan agar tujuan yang diharapkan dapat dicapai. Kualitas Sumber Daya Manusia Pemaparan dari Rahardjo (2010:18) menjelaskan kualitas sumber daya manusia yaitu “Kualitas sumber daya manusia itu hanya ditentukan oleh aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisiknya saja, akan tetapi juga ditentukan oleh pendidikan atau kadar pengetahuannya pengalaman atau kematangannya dan sikapnya serta nilai – nilai yang dimilikinya”.



Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama/ Tahun	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Hermin Putri Indiasari/2020	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bapeda Kabupaten Bojonegoro	Gaya Kepemimpinan, Komitmen dan komunikasi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Bapeda Kabupaten Bojonegoro	Fokus penelitian sama-sama menggunakan variabel komitmen	Penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel sumberdaya manusia profesional kerja
2.	Dewi Kusuma Ningrum, Abd. Halima, Abd. Ra syid Syamsuri/2020	Pengaruh kecerdasan emosional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Supra Matra Abadi Aek Nabara Kabupaten Labuhanbatu	Kecerdasan Emosional, Kepuasan kerja dan Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Supra Matra Abadi Aek Nabara Kabupaten Labuhanbatu	Bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel sumberdaya manusia profesional kerja
3.	Salsabila Maretta Firdaus /2019	Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja bahari innhotel Kota Tegal	Profesionalisme, komit men organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bahari iin Tegal	Bahwa Profesionalis mekomitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel sumberdaya manusia
4.	Febrianto Putra, La Ode Mustafa, arsyad / 2019	Pengaruh Kualitas Sumber Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada	Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Bahwa sumberdaya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel profesional kerja dan komitmen



		Dinas Kesehatan Kabupaten Konawe Selatan			
5	Wida Gerhana, Resti dan Wasis/ 2020	Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel (studi kasus pada karyaawan Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan	Kualitas SDM, Profesional Kerja dan Komitmen secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Dinas pendidikan Hulu Sungai Selatan	Sama-sama menggunakan kualitas SDM Profesional dan komitmen kerja	-
6	Saptari winedar, Nugro ho Mawardi wibowo Muninghar / 2019	Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan bank pembiayaan rakyat syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep	Kualitas SDM, budaya organisasi dan profesionalisme kerja dan komitmen secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep.	Sama-sama menggunakan pendekatan kualitas SDM Profesionalisme kerjadan komitmen kerja	Objek penelitian yang berbeda
7	Merisa Fajar Aisyah, Wiji Utami, Sunardi, Sudarsih/ 2017	Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, dan Komitmen Sebagai faktor Pendukung Peningkatan Karyawan PDAM Kabupaten Jember	Kualitas SDM, Profesionalisme kerja dan komitmen secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PDAM Jember	Sama-sama menggunakan pendekatan kualitas SDM Profesionalisme kerjadan komitmen kerja	Objek penelitian yang berbeda
8	Cahyani / 2020	Pengaruh komitmen	Hasil penelitian menunjukkan bahwa	Sama-sama	Penelitian terdahulu tidak menggunakan



		Organisasi dan kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga	komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan,kepuasan kerja karyawan, Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan serta komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh simultan.	menggunakan pendekatan komitmen dan Komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	pendekatan kualitas SDM dan Profesionalisme kerja
9	Suherman,dkk /2017	Pengaruh kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap komitmen organisasional Pegawai Pusat pendidikan Kelautan dan Perikanan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak signifikan terhadap motivasi,motivasi signifikan terhadap Komitmen	-	Penelitian terdahulu tidak menggunakan pendekatan kualitas SDM dan profesionalisme kerja
10.	Arik Susbiani, dkk 2020	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Serta Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawa	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, Variabel Independen memiliki kesamaan yaitu kompetensi, intervening yaitu komitmen organisasi dan kinerja sebagai variable dependen. 68 pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap	-	-



			kinerja pegawai, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.		
11.	(Coenraad,2016)	Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai	menggunakan metode deskriptif analisis. Teknik analisis yang digunakan ialah teknik analisis infrensial atau analisis jalur (path analysis)	-	-
12.	Yohanes Susanto dan Sukoco (2019)	Pengaruh Kompetensi, Komitmen Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Lubuklinggau	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi SDM, motivasi Dan lingkungan kerja berpengaruh langsung pada komitmen organisasi dankinerja. Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara tidaklangsung pada kinerja melalui komitmen organisasi, sedangkan pengaruh kompetensi SDM pada kinerja pengurus barang tidak dimediasi komitmen organisasi.	-	-



13.	Ayu Yuliantini,dkk 2017	Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Motivasi dan Lingkungan Kerja Pada Komitmen Organisasi dan Implikasinya Pada Kinerja Pengurus Barang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi SDM, motivasi Dan lingkungan kerja berpengaruh langsungpada komitmen organisasi dankinerja. Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara tidaklangsung pada kinerja melalui komitmen organisasi, sedangkan pengaruh kompetensi SDM pada kinerja pengurus barang tidak dimediasi komitmen organisasi.	-	-
14.	Purnama, 2016	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bank BRI cabang Kawi Malang)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen dan kinerja, komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja, komitmen memediasi motivasi terhadap kinerja	Sama-sama menggunakan pendekatan komitmen dan kinerjaserta berpengaruh signifikan terhadap kinerja	Penelitian terdahulu tidak menggunakan pendekatan kualitas SDM, Profesionalisme kerja
15	Darmawa, dkk 2019	The Effect Of Transformational Leadership, Organizational Culture, Competence, And Self- Efficacy On Organizational Commitments, Ambidexterity Organizational And Performance Of Village Governments In East Nusa Tenggara Province	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi tidak signifikan terhadap komitmen, budaya organisasi tidak signifikan terhadap komitmen dan signifikanterhadap kinerja, efikasi diri signifikan terhadap komitmen dan tidak signifikan terhadap kinerja	-	-
16.	Yamali/ 2018	Efek dari Kompensasi, Kompetensi dan Organisasi Budaya aktif organisasi penelitian ini	kompetensi tidak signifikan terhadap komitmen, kompensasi dan budaya organisasi	-	-



		menggunakan analisis data SEM. metodenya adalah survei Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi tidak signifikan terhadap komitmen, kompensasi dan budaya Organisasi signifikan Kesamaan variabel mandiri yakni kompetensi, variable campuran yakni komitmen organisasi, dan variabel dependen yakni 6 Komitmen itu Implikasi pada ahli Penampilan dari Konstruksi Perusahaan Jasa di Provinsi Jambi	signifikan terhadap komitmen. Sedangkan secara simultan seluruh variable berpengaruh.		
17.	Renyut dkk / 2017	The Effect of Organizational Commitment, Competence on Penelitian ini menggunakan studi explanatory Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan Terdapat variabel independen yang memiliki kompetensi, serta salah satu variabel dependen 69 Job Satisfaction and Employees Performance in Maluku Governor's Office	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, komitmen berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi secara tidak langsung berpengaruh positif tidak signifikan	Bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	-



			kinerja karyawan sebagai mediasi kepuasan kerja, kompetensi karyawan secara tidak langsung positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan		
18.	Anwar dan Muhammad The Effect of Competence and Penelitian ini Menggunakan Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi, Terdapat dua variabel independen yang 70 Havidz Aima / 2020	Motivasi The Effect of Competence and Organizational Commitments and its Implications on Employee Performance	Kompetensi, Motivasi dan Komitmen Organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Selain itu, komitmen organisasi tidak berguna sebagai perantara pada variabel kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan	-	-
19.	F. Adam dan Kamase / 2019	The Effect of Competence and Motivation to Satisfaction and Performance	kompetensi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. para karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	-	-



			karyawan Kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Motivasi berpengaruh signifikan dan positif		
20.	Murgianto, Dkk / 2016	Efek dari Komitmen, Kompetensi, Pekerjaan Kepuasan pada Motivasi dan Penampilan dari Karyawan di Layanan Terpadu Kantor Jawa Timur Pelayanan terpadu mengalami peningkatan melalui sinergitas atau mediasi secara parsial antara motivasi yang diberikan pada karyawan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Secara keseluruhan, variabel bebas yakni komitmen, kompetensi, kepuasan kerja, serta motivasi berpengaruh terhadap kinerja yang dimediasi.		-	-

II. METODOLOGI PENELITIAN

Metode penulisan artikel ilmiah ini adalah dengan metode kualitatif dan studi literature atau Library Research. Mengkaji Buku-buku literature sesuai dengan teori yang di bahas khususnya di lingkup Manajemen Sumberdaya Manusia (MSDM). Disamping itu menganalisis artikel-artikel ilmiah yang bereputasi dan juga artikel ilmiah dari jurnal yang belum bereputasi. Semua artikel ilmiah yang di citasi

bersumber dari Mendeley dan Scholar Google. Dalam penelitian kualitatif, kajian pustaka harus digunakan secara konsisten dengan asumsi-asumsi metodologis. Artinya harus digunakan secara induktif sehingga tidak mengarahkan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Salah satu alasan utama untuk melakukan penelitian kualitatif yaitu bahwa penelitian tersebut bersifat eksploratif, (Ali & Limakrisna, 2013).



III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kualitas SDM Terhadap Kinerja Karyawan

Dapat dijelaskan bahwa sumber daya manusia dapat dikatakan berkualitas mana kala 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 dalam Kharis 2010:8). Penelitian ini mendukung penelitian Kasanudin (2011) dan Sitohang (2009), bahwa kualitas SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan bank. Sedangkan penelitian ini memberikan hasil yang berbeda dengan penelitian Sibagariang (2008) yang menyatakan kualitas SDM tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, dikarenakan penempatan karyawan pada obyek penelitian. Sibagarian tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya, sehingga menyebabkan pekerjaan yang ditanganinya tidak sesuai dengan yang diharapkan dan pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja pada perusahaan. Kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dengan adanya karyawan yang bekerja sebaik mungkin untuk membawa organisasi menjadi lebih baik. Karyawan juga memiliki sikap dan perilaku baik terhadap organisasi sehingga etika dalam perusahaan maupun terhadap pengguna jasa terjaga dengan baik. Karyawan yang berkerja memiliki hubungan baikdengankaryawanlainnya.

Hubungan baik yang ada diharuskan tetap terjaga oleh setiap karyawannya baik terhadap rekan kerja maupun terhadap pengguna jasa. Karyawan juga dituntut lebih fleksibel didalam berkomunikasi, baik komunikasi formal maupun informal atau secara langsung maupun tidak langsung. Dengan adanya hubungan baik yang ditunjang dengan komunikasi yang fleksibel maka kegiatan kerja didalam lingkungan bank dapat dilaksanakan dengan baik, seperti merencanakan kerjayang berhubungan dengan anggaran dan operasi di bidang pelayanan. Komunikasi antar karyawan dapat dibangun dengan saling menghargai pendapat baik saat

diskusi, rapat ataupun dalam kegiatan yang bersifat informal. Komunikasi merupakan hal penting karena dengan komunikasi kualitas sumber daya manusia akan lebih jelas nampak dan dapat ditransfer kepada karyawan lain, sehingga kualitas SDM akan meningkat.

Pengaruh Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Siagian(2009:163) 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 Cahyani(2007) adanya sikap yang profesionalisme, menjadikan diri seorang untuk bersikap dan berperilaku dengan baik dan akan meningkatkan kinerja yang dihasilkannya, sehingga profesionalisme kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pada karyawan di dalam perusahaan. Karyawan dari bank juga harus ulet, berintegritas dan konsekuen didalampekerjaan atau profesinya. Karyawan berusaha selalu menyelesaikan tugas dengan hasil maksimal sehingga tercapai kinerja yang baik dengan standart mutu yang ditetapkan perusahaan.Karyawan juga bekerja dengan tingkat ketelitian yang tinggi sehingga bisa meminimalkan kesalahan.Sikap profesionalisme juga ditunjukkan dengan tidak mudah putus asa serta selalu patuh pada prosedur yang sudah ditetapkan perusahaan.

Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan

Penelitian tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebelumnya pernah dilakukan oleh Tranggono dan Kartika, (2008), Taurisa, (2012), Priyatama, (2014), Pamungkas (2014), Susanti dan Palupiningdyah (2016), Hamdani dan



Awatara, (2016), Sapitri (2016), Mekta (2016) dan Kristine (2017) yang menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 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.

I. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut guna untuk penelitian selanjutnya :

1. Kualitas sumber daya manusia, berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. profesionalisme kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3. Komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

I. SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas maka keberhasilan suatu perusahaan agar tercapainya sebuah tujuan tergantung terhadap kualitas sumber daya manusia profesionalisme kerja komitmen kerja sebagai acuan keberhasilan suatu perusahaan.

II. DAFTAR PUSTAKA

Hermin Putri Indiasari/2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bapeda Kabupaten Bojonegoro. Jurnal Manajemen, Vol 4, Issue 3.

Dewi Kusuma Ningrum ,Abd. Halima, Abd. Rasyid Syamsuri/2020. Pengaruh kecerdasan

emosional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Supra Matra Abadi Aek Nabara Kabupaten Labuhanbatu.

Salsabila Maretta Firdaus /2019. Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja bahari innhotel Kota.

Febrianto Putra, La Ode Mustafa, arsyad/ 2019. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Konawe Selatan..

Wida Gerhana, Resti dan Wasis/ 2020. Mellysa Pusparani, (2021). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan profesionalisme terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel (studi kasus pada karyawan Dinas Pendidikan Hulu sungai Selatan).

Saptari winedar, Nugroho Mawardi wibowo Muninghar / 2019. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan bank pembiayaan rakyat syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep. Jurnal Manajemen dan Administrasi publik, vol 2 No 3

Merisa Fajar Aisyah, Wiji Utami, Sunardi, Sudarsih/ 2017. Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, dan Komitmen Sebagai faktor Pendukung Peningkatan Karyawan PDAM Kabupaten Jember, Jurnal of food technology and Agroindustry. Jurnal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi, Vol 4 No 1

Cahyani / 2020. Pengaruh komitmen Organisasi dan kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi



- Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga.
- Suherman,dkk /2017. Pengaruh kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap komitmen organisasional Pegawai Pusat pendidikan Kelautan dan Perikanan. Jurnal Manajemen dan Organisasi, Vol 8 No 2
- Arik Susbiani, dkk 2020. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Serta Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawa.Jurnal ilmiah Akuntansi, Vol 9, Issue 1.
- (Coenraad, 2016). Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai. Yohanes Susanto dan Sukoco (2019). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Lubuklinggau, Juenal Media Ekonomi Vol.24, No.2
- Ayu Yuliantini, dkk 2017. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Motivasi dan Lingkungan Kerja Pada Komitmen Organisasi dan Implikasinya Pada Kinerja Pengurus Barang. Jurnal Ekonomi dan Bisnis
- Purnama 2016 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bank BRI cabang Kawi Malang). Jurnal Administrasi. Vol 40, No 2
- Darmawan dkk 2019. The Effect Of Transformational Leadership, Organizational Culture, Competence, And Self-Efficacy On Organizational Commitments, Ambidexterity Organizational And Performance Of Village Governments In East Nusa Tenggara Province.
- Yamali/ 2018. Efek dari Kompensasi, Kompetensi dan organisasi Budaya aktif organisasi penelitian ini menggunakan analisis data SEM. metodenya adalah survei Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi tidak signifikan terhadap komitmen, kompensasi dan budaya organisasi signifikan Kesamaan variabel mandiri yakni kompetensi, variabel campur tangan yakni komitmen organisasi, dan variabel dependen yakni 67 Komitmen itu Implikasi pada ahli Penampilan dari Konstruksi Perusahaan Jasadi Provinsi Jambi.
- Renyut dkk / 2017.The Effect of Organizational Commitment, Competence on Penelitian ini menggunakan studi explanatory Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan Terdapat variabel indepeden yang memiliki kompetensi, serta salah satu variabel dependen 69 Job Satisfaction and EmployeesPerformance in Maluku Governor's Office.
- Anwar dan Muhammad The Effect of Competence and Penelitian ini menggunakan Hasil penelitian menunjukan bahwa Kompetensi, Terdapat dua variabel independen yang 70 Havidz Aima / 2020. MotivatiThe Effect of Competence and on on Organizational Commitments and its Implications on Employee Performance, Judul of Education management Vol. 1 No 2
- F. Adam dan Kamase / 2019. The Effect of Competence and Motivation to Satisfaction andPerformance, Vol.