

Pengaruh Kualitas SDM dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Kimia Farma, Tbk Bandung

The Influence of HR Quality and Organizational Commitment to Employee Performance at PT Kimia Farma, Tbk Bandung

¹Nita Yuliati Permadi, ²Dudung Abdurrahman

¹*Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomidan Bisnis, Universitas Islam Bandung
Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116*

Email : ¹nitayuliatipermadi@gmail.com, ²Abahdar@gmail.com

Abstract. This pupose this research is to analyze the level of HR Quality and Organizational Commitment at PT Kimia Farma, Tbk Bandung. Second, reviewing how Employee Performance at PT Kimia Farma., Tbk Bandung and third, analyzing how the influence of the quality of human resources and organizational commitment to employee performance at PT Kimia Farma., Tbk Bandung. This research was carried out at PT Kimia Farma., Tbk Bandung West Java. The research method used is descriptive analysis using Path Analysis, and perform calculations using the SPSS 20 for Windows program. The method used is survey research method and sampling technique is census sampling. Respondents of this study were employees of PT Kimia Farma., Tbk Bandung, amounting to 30 people. The independent variables examined in this study are HR Quality (X1) and Organizational Commitment (X2) while the dependent variable is Employee Performance (Y). Data collection is done by library research (library research) and field research (field research). The results of this study conclude that: 1) The level of HR quality. The conclusion of this study is that there are influences of HR Quality and Organizational Commitment to Employee Performance at PT Kimia Farma., Tbk Bandung.

Keywords: HR Quality, Organizational Commitmen, Employee Performance

Abstrak. Penelitian skripsi ini bertujuan untuk mengetahui tingkat Kualitas SDM dan Komitmen Organisasi di PT Kimia Farma.,Tbk Bandung. Kedua, mengkaji bagaimana Kinerja Karyawan di PT Kimia Farma.,Tbk Bandung dan ketiga, menganalisis bagaimana Pengaruh Kualitas SDM dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Kimia Farma.,Tbk Bandung. Penelitian ini dilaksanakan di PT Kimia Farma.,Tbk Bandung Jawa Barat. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dengan menggunakan Analisis Jalur, dan mengorperasikan perhitungannya menggunakan program SPSS 20 for windows. Metode yang digunakan adalah metode penelitian survey dan teknik penarikan sampel adalah sampling sensus. Responden penelitian ini adalah karyawan PT Kimia Farma.,Tbk Bandung yang berjumlah 30 orang. Variabel bebas yang dikaji dalam penelitian ini adalah Kualitas SDM (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan (Y). Pengumpulan data dilakukan dengan penelitian kepustakaan (library research) dan penelitian lapangan (field research). Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa : 1) Tingkat Kualitas SDM. Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh Kualitas SDM dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Kimia Farma.,Tbk Bandung.

Kata Kunci : Kualitas SDM, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan

A. Pendahuluan

Kinerja merupakan landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi, karena jika tidak ada nya kinerja maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Kinerja merupakan potensi yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada pegawai. Dengan kinerja yang baik, maka setiap pegawai dapat menyelesaikan segala beban organisasi dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi didalam suatu organisasi dapat teratasi dengan baik.

Kualitas sumber daya manusia merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan profesional (Hadiwinata, 2002). Dalam menghadapi persaingan antar perusahaan pastinya memiliki standart kualitas sumber daya manusia yang berbeda-beda.

Komitmen organisasi merupakan ikatan keterkaitan individu dengan organisasi, sehingga individu tersebut “merasa memiliki” organisasinya. Komitmen menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat dari karyawan terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi. Komitmen organisasional bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada di dalam perusahaan serta tekad dari dalam diri untuk mengabdikan pada perusahaan, sehingga akan memberikan kinerja yang maksimal dalam setiap pekerjaan yang diberikan kepada karyawan.

B. Landasan Teori

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) ”Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67)

Menurut Ndraha (1997) dalam bukunya “Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia” mengatakan bahwa pengertian kualitas sumber daya manusia, yaitu: Sumber Daya Manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif, tetapi juga nilai kompetitif – generatif – inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti intelligence, creativity, dan imagination, tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar seperti bahan mentah, lahan, air, energi otot, dan sebagainya.

Menurut Robbins (2001) komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Linier Berganda

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2.479 | 1.692 | | 1.465 | .154 |
| | Kualitas SDM | .505 | .194 | .463 | 2.598 | .015 |
| | Komitmen Organisasi | .550 | .211 | .464 | 2.604 | .015 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel output di atas diperoleh nilai a sebesar 2,479 , β₁ sebesar 0,505 dan β₂ sebesar 0,550. Dengan demikian, persamaan regresi linier berganda yang akan dibentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 2,479 + 0,505X_1 + 0,550X_2$$

1. Konstanta sebesar 2,479 menunjukkan bahwa ketika kualitas Sumber Daya Manusia dan komitmen organisasi bernilai nol (0) dan tidak ada perubahan, maka kinerja karyawan diprediksi akan bernilai sebesar 2,479 kali.
2. Variabel X₁ yaitu kualitas Sumber Daya Manusia memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,505, menunjukkan bahwa ketika kualitas Sumber Daya Manusia ditingkatkan, diprediksi akan meningkatkan kinerja karyawan sebanyak 0,505 kali.
3. Variabel X₂ yaitu komitmen organisasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar

0,550 menunjukkan bahwa ketika komitmen organisasi ditingkatkan, diprediksi akan meningkatkan kinerja karyawan sebanyak 0,550 kali.

Analisis Korelasi

Tabel 1. Hasil Analisis Korelasi Simultan

| Model Summary | | | | |
|----------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .899 ^a | .807 | .793 | 1.99681 |

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kualitas SDM

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai korelasi yang diperoleh antara kualitas sumber daya manusia dan komitmen organisasi dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,899. Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi, nilai korelasi sebesar 0,899 termasuk kedalam kategori hubungan yang sangat kuat, berada dalam kelas interval antara 0,600 – 0,799.

Tabel 2. Hubungan Antara Kualitas Sumber Daya Manusia dengan Kinerja Karyawan

| Correlations | | | |
|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| | | Kualitas SDM | Kinerja Karyawan |
| Kualitas SDM | Pearson Correlation | 1 | .871 ^{***} |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 |
| | N | 30 | 30 |
| Kinerja Karyawan | Pearson Correlation | .871 ^{***} | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | |
| | N | 30 | 30 |

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

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai korelasi yang diperoleh antara kualitas sumber daya manusia dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,871. Nilai korelasi bertanda positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah. Dimana semakin baik kualitas sumber daya manusia, akan diikuti oleh semakin baiknya kinerja karyawan. Jika diinterpretasi dalam kriteria Danim(1996) maka eratnya hubungan antara kualitas sdm(X1) terhadap kinerja karyawan(Y) koefisien korelasi, nilai korelasi sebesar 0,871 termasuk kedalam kategori hubungan yang sangat kuat, berada dalam kelas interval antara 0,800 – 0,799.

Tabel 3. Hubungan Antara Komitmen Organisasi dengan Kinerja Karyawan

Correlations

| | | Komitmen Organisasi | Kinerja Karyawan |
|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| Komitmen Organisasi | Pearson Correlation | 1 | .871 ^{***} |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 |
| | N | 30 | 30 |
| Kinerja Karyawan | Pearson Correlation | .871 ^{***} | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | |
| | N | 30 | 30 |

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

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai korelasi yang diperoleh antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,871. Nilai korelasi bertanda positif, yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah. Dimana semakin baik komitmen organisasi, akan diikuti oleh semakin baiknya kinerja karyawan. Berdasarkan interpretasi dalam kriteria mayer dan allen(1993) koefisien korelasi, nilai korelasi sebesar 0,871 termasuk kedalam kategori hubungan yang sangat kuat, berada dalam kelas interval antara 0,800 – 0,799.

Koefisien Determinasi

Tabel 4. Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .899 ^a | .807 | .793 | 1.99681 |

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kualitas SDM

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh informasi bahwa nilai koefisien korelasi atau (R) yang diperoleh sebesar 0,899. Dengan demikian koefisien determinasi dapat dihitung sebagai berikut:

$$Kd = (r)^2 \times 100 \%$$

$$Kd = (0,807)^2 \times 100 \%$$

$$Kd = 80,7\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, terlihat bahwa nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,807 atau 80,7%. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel bebas yang terdiri dari kualitas sumber daya manusia dan komitmen organisasi dengan kinerja karyawan adalah sebesar 80,7%, sedangkan sisanya sebesar 19,3% lainnya merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti. Sedangkan untuk melihat besarnya kontribusi pengaruh yang diberikan oleh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, maka dilakukan perhitungan sebagai berikut:

Tabel 5. Koefisien Determinasi Parsial

Coefficients^a

| Model | | Standardized Coefficients | Correlations |
|-------|---------------------|---------------------------|--------------|
| | | Beta | Zero-order |
| 1 | Kualitas SDM | .463 | .871 |
| | Komitmen Organisasi | .464 | .871 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan output di atas dilakukan perhitungan sebagai berikut:

Pengaruh X_1 terhadap $Y = 0,463 \times 0,871 = 0,403$ atau 40,3%

Pengaruh X_2 terhadap $Y = 0,464 \times 0,871 = 0,404$ atau 40,4%

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diketahui bahwa komitmen organisasi memberikan kontribusi paling dominan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi yang diberikan sebesar 40,4%, sedangkan 40,3% lainnya diberikan oleh kualitas sumber daya manusia.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

rumusan hipotesis sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya secara simultan, kedua variabel bebas yang terdiri dari kualitas sumber daya manusia dan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kimia Farma.

$H_1 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$, artinya secara simultan, kedua variabel bebas yang terdiri dari kualitas sumber daya manusia dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kimia Farma.

Taraf signifikansi (α) : 0,05

Kriteria uji : tolak H_0 jika nilai t-hitung > t-tabel, H_1 terima

Nilai statistik uji F dapat diketahui dari tabel output berikut:

Tabel 6. Pengujian Hipotesis Simultan

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 451.357 | 2 | 225.678 | 56.600 | .000 ^b |
| | Residual | 107.656 | 27 | 3.987 | | |
| | Total | 559.013 | 29 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kualitas SDM

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, terlihat bahwa nilai F-hitung yang diperoleh sebesar 56,600. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai F-tabel pada tabel distribusi F. Dengan $\alpha=0,05$, $db_1=2$ dan $db_2=27$, diperoleh nilai F-tabel sebesar 3,354. Dari nilai-nilai di atas, terlihat bahwa nilai $F_{hitung} (56,600) > F_{tabel} (3,354)$, sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya secara simultan kedua variabel bebas yang terdiri dari kualitas sumber daya manusia dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kimia Farma

Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

Tabel 7. Pengujian Hipotesis Parsial X₁

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2.479 | 1.692 | | 1.465 | .154 |
| | Kualitas SDM | .505 | .194 | .463 | 2.598 | .015 |
| | Komitmen Organisasi | .550 | .211 | .464 | 2.604 | .015 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai t-hitung yang diperoleh kualitas sumber daya manusia (X₁) adalah sebesar 2,598. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai t-tabel pada tabel distribusi t. Dengan $\alpha=0,05$, $df=n-k-1=30-2-1=27$, diperoleh nilai t-tabel untuk pengujian dua pihak sebesar $\pm 2,052$. Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai t-hitung yang diperoleh sebesar 2,598, berada diluar nilai t-tabel (-2,052 dan 2,052). Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima, artinya secara parsial kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kimia Farma

Tabel 8. Pengujian Hipotesis Parsial X₂

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2.479 | 1.692 | | 1.465 | .154 |
| | Kualitas SDM | .505 | .194 | .463 | 2.598 | .015 |
| | Komitmen Organisasi | .550 | .211 | .464 | 2.604 | .015 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai t-hitung yang diperoleh komitmen organisasi (X₂) adalah sebesar 2,604. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai t-tabel pada tabel distribusi t. Dengan $\alpha=0,05$, $df=n-k-1=30-2-1=27$, diperoleh nilai t-tabel untuk pengujian dua pihak sebesar $\pm 2,052$. Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai t-hitung yang diperoleh sebesar 2,604, berada diluar nilai t-tabel (-2,052 dan 2,052). Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima, artinya secara parsial komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kimia Farma.

D. Kesimpulan

1. Berdasarkan pengujian hipotesis, karena nilai thitung lebih besar dari ttabel maka Ho dan Ha diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan antara kualitas sdm dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Kimia Farma Bandung.
2. Berdasarkan pengujian hipotesis secara simultan, karena nilai thitung lebih besar dari ttabel maka Ho dan Ha diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kualitas sdm dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Kimia Farma Bandung

Daftar Pustaka

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Rosda. Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sugiyono. 2013, *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit Alfabeta: Bandung
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*?. Penerbit Alfabeta: Bandung
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Sinambela*. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Bambang Guritno, dan Waridin. 2005. *Pengaruh Persepsi Karyawan*. JRBI. Vol 1.No 1 Hal:63-74
- Robbins,Stephen P. 2005. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta
- Siagian. Sondang. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Mangkunegara, A.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung:
- Rosda. Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Danim, Sudarmawan. 1996. *Transformasi Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.