

# Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Komitmen Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Studi Kasus Pt Solid Sapta Grup

Jesica Tanasya<sup>1\*)</sup>, Sonny Santosa<sup>2)</sup>

<sup>1)2)</sup>Universitas Buddhi Dharma

Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

<sup>1)</sup>tanasyajesica@gmail.com

<sup>2)</sup>snnsantosa@gmail.com

---

Rekam jejak artikel:

**Abstrak**

Terima 2025;  
Perbaikan 2025;  
Diterima 2025;  
Tersedia online 2025;

---

Kata kunci:

Kinerja Karyawan,  
Komitmen,  
Kualitas Sumber Daya  
Manusia, Pengawasan,  
Profesionalisme Kerja

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak sejauh mana kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, komitmen, dan pengawasan terhadap kinerja karyawan PT Solid Sapta Grup. Optimalisasi sumber daya manusia menjadi krusial dalam pencapaian tujuan organisasi mengingat rendahnya kualitas SDM, profesionalisme, komitmen, dan pengawasan yang teridentifikasi di perusahaan. Penelitian ini mengoperasikan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif, sebanyak 103 karyawan yang dijadikan sebagai responden. Data dikumpulkan melalui proses penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan SPSS versi 25. Hasil analisis menunjukkan bahwa kualitas SDM, profesionalisme kerja, komitmen, dan pengawasan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan ( $\text{sig. } 0,000 < 0,05$ ). Pengawasan memiliki pengaruh dominan (koefisien 0,441), diikuti komitmen (0,346) dan profesionalisme (0,038). Model menjelaskan 65,1% variasi kinerja karyawan ( $\text{Adjusted } R^2 = 0,651$ ). Perusahaan perlu mengoptimalkan sistem pengawasan, memperkuat komitmen organisasional, meningkatkan kualitas SDM melalui pelatihan berkelanjutan, dan mengembangkan budaya profesionalisme untuk mencapai kinerja optimal berkelanjutan.

---

## I. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan dalam merealisasikan tujuan secara signifikan dipengaruhi oleh sejauh mana sumber daya manusia sebagai aset fundamental yang menopang seluruh aktivitas organisasi. Kualitas sumber daya manusia yang memadai memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas dan pencapaian goals organisasi (Robbins & Judge, 2022). Kondisi sumber daya manusia yang tidak berkualitas tinggi akan menghambat operasional perusahaan serta berdampak pada pencapaian target organisasi (Sedarmayanti, 2007). Pencapaian

kinerja optimal memerlukan berbagai faktor pendukung, meliputi kualitas sumber daya manusia yang kompeten, profesionalisme dalam menjalankan tugas, komitmen organisasional yang kuat, serta sistem pengawasan yang terstruktur (Ende Deddy, 2021). Profesionalisme kerja mencerminkan kemampuan individu dalam memaksimalkan kompetensi dan memanfaatkan sumber daya sesuai bidang keahliannya. Sikap profesional ditunjukkan melalui kepatuhan terhadap regulasi organisasi, konsistensi dalam mengikuti jadwal kerja, penyelesaian tugas dengan kualitas tinggi, serta pemenuhan deadline yang telah ditetapkan (Supriadi Siagian, 2022). Komitmen organisasional merepresentasikan kesediaan karyawan untuk mengikat diri pada perusahaan dengan memberikan loyalitas dan kontribusi maksimal. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi berpotensi meningkatkan kinerja baik secara individual maupun kolektif (Meyer & Allen, 2020). Sebaliknya, rendahnya komitmen karyawan dapat berimplikasi pada penurunan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Pengawasan sebagai fungsi manajemen memainkan peran krusial dalam proses pengukuran dan pemantauan kinerja untuk memastikan bahwa hasil yang diharapkan tercapai sesuai standar. Aktivitas pengawasan memungkinkan identifikasi dini terhadap penyimpangan operasional dan mendorong implementasi tindakan korektif yang tepat (Supriadi Siagian, 2022). Kinerja karyawan merujuk pada tingkat pencapaian kontribusi dalam kerja yang diperoleh menjalankan tugas dan tanggung jawab, yang diukur berdasarkan aspek kuantitatif dan kualitatif dalam jangka waktu tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya (Gama & Astiti, 2022). Observasi awal pada PT Solid Sapta Grup mengidentifikasi beberapa permasalahan mendasar, meliputi kualitas sumber daya manusia yang belum optimal, minimnya profesionalisme dalam bekerja, ketidaksesuaian antara komitmen dengan hasil kerja, serta lemahnya sistem pengawasan terhadap kinerja karyawan (Hasil Observasi, 2024).

## II. METODE

Pada penelitian ini. Penelitian melakukan pendekatan kuantitatif serta dengan mendapatkan data dari kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT Solid Sapta Grup. Peneliti menggunakan SPSS 25 Untuk melakukan beberapa uji terhadap data.

### **Sampel**

Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan PT Solid Sapta Grup yang berjumlah 103 orang. (Arikunto, 2014) teknik pengambilan sampel menggunakan metode total sampling atau sensus.

### **Pengumpulan Data**

Penelitian melakukan pengumpulan data dengan cara membagikan beberapa kuesioner kepada setiap karyawan PT Solid Sapta Grup.

### **Teknik Analisis Data**

Penelitian melakukan serangkaian uji statistik menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS 25, uji yang dilakukan meliputi uji validitas, uji realibitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis dengan uji t dan uji f.

### **Operasional Variabel**

Peneliti menggunakan beberapa indikator dalam variabelnya, indikator yang digunakan yaitu disesuaikan dengan kebutuhan, indikator yang digunakan antara lain memiliki pengetahuan yang memadai, toleransi terhadap pekerjaannya, dapat bertanggung jawab serta komitmen dengan pekerjaannya, fleksibel dan memiliki efektivitas kerja yang baik.

## III. HASIL

### **Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

**Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.815	.665	.651	2.68449

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa realisasi Adjusted R Square merepresentasikan koefisien determinasi /KD ( $R^2$ ) yang mengindikasikan tingkat kecocokan model regresi yang dibentuk. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variable yaitu pada interaksi variabel bebas ( $X_1$ ), ( $X_2$ ), ( $X_3$ ), ( $X_4$ ) berpengaruh memiliki kontribusi sebesar 65,1% terhadap variabel terkait ( $Y$ ).

### **Pengujian Hipotesis**

#### **Uji T (Parsial)**

Uji hipotesis secara parsial bertujuan untuk mengidentifikasi kontribusi setiap variable bebas secara terpisah terhadap variable terkait. Uji dilakukan dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$  dan nilai t tabel sebesar 2,00488, diperoleh hasil bahwa seluruh variabel memiliki nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel dengan signifikansi di bawah 0,05. Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia ( $X_1$ ) menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,740 > t tabel 2,00488 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Selanjutnya, Profesionalisme Kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai t hitung sebesar 5,263 > t tabel 2,00488 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Komitmen ( $X_3$ ) menunjukkan nilai t hitung sebesar 11,020 > t tabel 2,00488 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Variabel Pengawasan ( $X_4$ ) menunjukkan nilai t hitung sebesar 11,676 > t tabel 2,00488 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan hasil bahwa keempat variabel berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan, dengan Pengawasan dan Komitmen menunjukkan pengaruh paling kuat berdasarkan nilai t hitung tertinggi.

#### **Uji F (Simultan)**

**Tabel Hasil Uji F (Simultan)**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1399.064	4	349.766	48.535	.000
Residual	706.237	98	7.206		
Total	2105.301	102			

Hasil pengujian hipotesis secara simultan mengindikasikan bahwa nilai F hitung sebesar 48,535 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Kondisi tersebut mengindikasikan penolakan terhadap hipotesis  $H_0$  ditolak dan penerimaan hipotesis  $H_1$ . Oleh karna itu, dapat disimpulkan bahwa variabel Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Komitmen, dan Pengawasan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Solid Saptu Grup. Temuan ini mengonfirmasi bahwa keempat variabel tersebut secara bersama-sama merupakan prediktor yang kuat untuk menjelaskan variasi kinerja karyawan di perusahaan ini. Berdasarkan hasil pengujian statistik yang komprehensif, penelitian ini berhasil membuktikan bahwa keempat variabel independen memiliki dampak yang signifikan pada kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

### **Pembahasan**

### **Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan**

Pengujian hipotesis menggambarkan nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$ , mengindikasikan hubungan positif dan signifikan antara kualitas SDM dengan kinerja karyawan PT Solid Sapta Grup. Kualitas SDM mencakup kompetensi, pengetahuan, dan keterampilan dalam melaksanakan tugas. (Indriani, 2021) di Inspektorat Kabupaten Banyuasin juga menemukan pengaruh signifikan dengan nilai  $0,009 < 0,05$ . Investasi pengembangan SDM melalui pelatihan dan capacity building terbukti meningkatkan produktivitas karyawan.

### **Pengaruh Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Analisis pengujian menggambarkan signifikansi  $0,00 < 0,05$ , menandakan hubungan positif antara profesionalisme dengan kinerja. (Atika & Mafra, 2020) menyimpulkan profesionalisme tinggi meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. (Alfiki et al., 2024) menegaskan semakin profesional karyawan, semakin besar peningkatan kinerjanya. Profesionalisme merepresentasikan tanggung jawab, integritas, dan dedikasi dalam bekerja. (Rofik & Budiarto, 2023) pada BPRS Bhakti Sumekar Sumenep menemukan pengaruh positif profesionalisme terhadap kinerja. Pada PT Solid Sapta Grup, profesionalisme tercermin dalam kedisiplinan, etika kerja, dan komitmen memberikan hasil optimal yang berkontribusi pada pencapaian target organisasi.

### **Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Karyawan**

Analisis menunjukkan signifikansi  $0,00 < 0,05$ , mengindikasikan hubungan positif komitmen dengan kinerja pada PT Solid Sapta Grup. Menariknya, (Indriani, 2021) menemukan hasil berbeda di Inspektorat Kabupaten Banyuasin dimana komitmen tidak berpengaruh signifikan ( $0,292 \geq 0,05$ ). Perbedaan ini menunjukkan pengaruh komitmen bervariasi tergantung karakteristik organisasi dan budaya kerja. Pada PT Solid Sapta Grup, komitmen mencerminkan keterikatan emosional dan keterlibatan karyawan terhadap organisasi. Karyawan berkomitmen tinggi menunjukkan loyalitas dan kesediaan memberikan upaya ekstra untuk mencapai tujuan, berbeda dengan dinamika organisasi pemerintahan yang dikaji (Indriani, 2021).

### **Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan**

Pengujian menghasilkan signifikansi  $0,00 < 0,05$ , menunjukkan hubungan positif pengawasan dengan kinerja. (Mas'an et al., 2023) mendukung temuan ini dalam penelitian di SMP Negeri 4 Batununggal, Bandung, mengindikasikan pentingnya fungsi pengawasan (Santosa & Prayoga, 2021). Pengawasan efektif berfungsi sebagai mekanisme kontrol memastikan karyawan bekerja sesuai standar. Pada PT Solid Sapta Grup, pengawasan bersifat preventif dan konstruktif dengan supervisor memberikan arahan dan feedback untuk peningkatan kualitas kerja. Pengawasan menciptakan akuntabilitas, mendorong disiplin, dan memfasilitasi pencapaian target (Sari et al., 2024).

### **Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Komitmen, dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan**

Pengujian simultan menunjukkan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , berarti seluruh variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Solid Sapta Grup (Puryana & Shidiqy, 2022). (Atika & Mafra, 2020) menyimpulkan kualitas SDM dan profesionalisme simultan berpengaruh signifikan, dimana peningkatan keduanya meningkatkan kinerja. (Alfiki et al., 2024) menegaskan kedua variabel penting mencapai kinerja optimal (Dimas Veronica Priharti & Marjati, 2022). (Indriani, 2021) menemukan kualitas SDM, komitmen, dan

motivasi simultan berpengaruh dengan Sig. F  $0,000 < 0,05$ . Peningkatan kinerja memerlukan pendekatan holistik mengintegrasikan berbagai aspek. Sinergi antar variabel menciptakan multiplier effect menghasilkan peningkatan kinerja optimal pada PT Solid Sapta Grup (Macpal et al., 2021).

#### IV. KESIMPULAN

Penelitian terhadap 103 karyawan PT Solid Sapta Grup menggunakan analisis regresi linear berganda menghasilkan temuan komprehensif terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan telah diuji secara statistik. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, komitmen, dan serta pengawasan secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh ini dibuktikan melalui nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Variabel pengawasan memiliki pengaruh paling dominan dengan koefisien tertinggi (0,441), diikuti komitmen (0,346), profesionalisme kerja (0,038), dan kualitas SDM (-0,095). Model penelitian mampu menjelaskan 65,1% variasi kinerja karyawan berdasarkan nilai Adjusted R Square, mengindikasikan kemampuan prediksi yang baik. Karakteristik responden menunjukkan dominasi karyawan perempuan (74%), kelompok usia muda 17-25 tahun (86%), dan berpendidikan SMA (68%), mencerminkan profil tenaga kerja yang produktif dengan potensi pengembangan jangka panjang.

Berdasarkan temuan penelitian, PT Solid Sapta Grup perlu mengoptimalkan sistem pengawasan melalui pelatihan supervisor, implementasi monitoring berbasis teknologi, dan feedback konstruktif berkala untuk memaksimalkan kinerja karyawan. Perusahaan hendaknya memperkuat komitmen organisasional melalui program employee engagement, kompensasi kompetitif, dan pengembangan karir yang jelas untuk meningkatkan loyalitas dan dedikasi karyawan. Investasi pada peningkatan kualitas SDM melalui training berkelanjutan, sertifikasi profesi, dan capacity building perlu diprioritaskan terutama bagi karyawan berpendidikan SMA yang mendominasi..

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, A. R. R. (2019). *Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Prima Usaha Era Mandiri Di Surabaya*. Universitas Bhayangkara Surabaya.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Atika, K., & Mafra, N. U. (2020). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PIN (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(4), 355–366.
- Benny, C. J. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia Di Perguruan Tinggi. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 3(2), 59–81.
- Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(9), 1897–1906.
- Faizi, A., Josiah, T., & Parella, E. (2022). Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Provinsi Lampung. *Dikombis : Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 1(3), 415–424.

- Fika, N., & Zohriah, A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis Journal of Educational Management*, 3(5), 248–257.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 29. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Glorianismus, F. Y., Maharani, N., Watiningsih, S. D., Ayu, T., & Trevesia, V. (2023). Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Gemilang Prima. *Humantech : Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 2(8), 1844–1849.
- Halawa, S. J., Ndraha, A. B., & Telaumbanua, Y. (2022). Dinamika Perubahan Profesionalisme Pegawai Sebagai Bentuk Adaptasi Sistem Kerja Baru Di Tempat Usaha Di Kota Gunungsitoli (Studi Perbandingan Sistem Kerja Antara Alfamidi/Franchise Mart Dan City Mart/Indomaret). *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(4), 1525–1533.
- Indriani, R. A. R. F. (2021). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Banyuasin. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (Ijupro)*, 2(2), 291–296.
- Kurniansyah, A. (2022). *Analisis Budaya Organisasi Islam Dan Komitmen Organisasional Pegawai Yayasan Lembaga Pendidikan Islam (YLPI) Pekanbaru*. Skripsi. Universitas Islam Riau.
- Lestari, E. A., & Nuryanti. (2022). Pentingnya Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Anak. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 4(5), 3689–3694.
- Macpal, S. Y., Nayoan, H., & Rachman, I. (2021). Pengawasan Inspektorat Dalam Penyaluran Bantuan Sosial Pada Saat Pandemi Covid-19 Di Kota Manado. *Jurnal Governance*, 1(2), 1–9.
- Mas'an, M., Jusdijachlan, R., & Priatna, D. K. (2023). Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Pengawasan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Study at SMP Negeri 4 Kecamatan Batununggal, Kota Bandung). *Jurnal Greenation Ilmu Akuntansi*, 1(4), 28–35.
- Nasution, S. N., & Pasaribu, S. E. (2020). Pengaruh Pengawasan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 75–91.
- Priharti, R. D. V., & Marjati, R. (2022). Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Perbankan (JUMPA)*, 9(3), 45–59.
- Puryana, P. P., & Shidiqy, M. W. A. (2022). Faktor-faktor Pembentuk Komitmen Organisasi. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 4, 559–566.
- Riwukore, J. R., Habaora, F., & Marnisah, L. (2022). Etika Kerja , Profesionalisme , dan Gaya Kepemimpinan : Hubungannya Terhadap Kinerja Auditor Intern di Badan Inspektorat Kota Kupang. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(2), 783–798.
- Santosa, S., & Prayoga, A. (2021). Pengaruh Konflik Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Terang Dunia Internusa. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 1–13.

- Sari, D. N., Margarani, I. P., & Syahrani, R. A. (2024). Analisis Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Taman Kanak- Kanak Pertiwi 12 Gading. *TARBIYAH: Journal of Educational Science and Teaching*, 3(2), 319–331.
- Sherliva, J. Z., Fuadi, F., & Ermawati, L. (2024). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Persero Up 3 Tanjung Karang Menurut Manajemen Sumber Daya Insani. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen (JURBISMAN)*, 2(3), 715–728.
- Silaswara, D., Parameswari, R., Kusnawan, A., Hernawan, E., & Andy. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang : CV. Pustaka Kreasi Mandiri.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Winedar, S., Wibowo, N. M., & Muninghar. (2019). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep. *MAP (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik)*, 2(3), 1–13.