

Increasing PDAM Employee Performance Based on Human Resource Quality, Job Satisfaction and Professionalism

Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Berbasis Kualitas SDM, Kepuasan Kerja, dan Profesionalisme

Ruli Widyaningtyas[✉], Sutianingsih, Intan Dwi Sulistyowati
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Atma Bhakti Surakarta, Indonesia
[✉] widyaruli97@gmail.com

Submitted: 2024-05-27

Revised: 2025-07-26

Accepted: 2024-05-27

ABSTRACT

This study explores the complex relationship between human resource quality, job satisfaction, work professionalism, and employee performance within PDAM (Regional Water Supply Company), a state-owned enterprise managing water supply in Indonesia. The study aims to understand how these factors interact and influence employee performance. By delving deeper, the study seeks to identify the role of each factor in achieving organizational goals, as well as to highlight the importance of effective human resource management strategies. Additionally, the study also aims to depict the impact of job satisfaction and work professionalism on employee motivation and performance within PDAM. By understanding these dynamics, it is hoped that new ways to enhance employee productivity and overall organizational performance can be identified within the context of the public water management sector..

Keywords: *human resource quality, job satisfaction, work professionalism, work professionalism, employee performance*

ABSTRAK

Studi ini mengeksplorasi hubungan kompleks antara kualitas sumber daya manusia, kepuasan kerja, profesionalisme kerja, dan kinerja karyawan di dalam PDAM (Perusahaan Daerah Air Minum), badan usaha milik negara yang mengelola pasokan air di Indonesia. Kajian ini bertujuan untuk memahami bagaimana faktor-faktor ini saling berinteraksi dan mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan menggali lebih dalam, kajian ini berusaha untuk mengidentifikasi peran masing-masing faktor dalam mencapai tujuan organisasi, serta untuk menyoroti pentingnya penerapan strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif. Selain itu, kajian ini juga ingin menggambarkan dampak dari kepuasan kerja dan profesionalisme kerja terhadap motivasi dan kinerja karyawan di PDAM. Dengan memahami dinamika ini, diharapkan dapat ditemukan cara-cara baru untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan dalam konteks manajemen air sektor publik.



Kata kunci: kualitas, sumber daya manusia, kepuasan kerja, profesionalisme kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Air merupakan elemen esensial bagi kehidupan, terutama manusia, yang perlu dipenuhi bersama dengan kebutuhan makanan. Fungsi air mencakup minum, memasak, dan mandi, yang semuanya penting untuk kelangsungan hidup manusia. Kualitas dan kuantitas air harus diperhatikan untuk menjaga keberlanjutan kehidupan. Manajemen air yang efektif melalui upaya profesional menjadi kunci dalam menjamin penyediaan air minum yang bersih, terjangkau, dan sehat. Pemerintah mendirikan perusahaan penyedia air regional di setiap wilayah untuk mengelola sumber air minum. Keberhasilan perusahaan ini sangat bergantung pada kinerja karyawan mereka, yang diukur melalui pencapaian kerja terhadap standar yang ditetapkan. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia yang efektif menjadi krusial dalam mencapai tujuan perusahaan.

Dengan perkembangan globalisasi yang terus berlanjut, perusahaan perlu menyesuaikan operasional mereka dengan keadaan saat ini dan mengoptimalkan penggunaan semua sumber daya yang ada. Baik pemerintah maupun lembaga pendidikan, seperti halnya perusahaan lainnya, jelas membutuhkan manajemen berkualitas untuk meningkatkan operasi bisnis mereka. Karyawan, dengan bakat, energi, dan kreativitas mereka, merupakan aset vital bagi perusahaan dalam mencapai tujuan mereka. Kualitas sumber daya manusia, menurut Sedarmayanti (2009), berkaitan dengan kemampuan fisik, intelektual (pengetahuan), dan psikologis (mental). SDM memegang peran strategis dalam organisasi, sehingga faktor manusia sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Salah satu tantangan umum yang dihadapi perusahaan adalah kurangnya kualitas sumber daya manusia, yang merupakan aset penting yang harus dikelola dengan baik untuk memberikan kontribusi yang optimal.

Selain menekankan pentingnya kualitas sumber daya manusia di kalangan karyawan, setiap individu juga diharapkan menunjukkan sikap kerja yang profesional. Profesionalisme dalam pekerjaan mencakup pemahaman mendalam terhadap tugas dan tanggung jawab pekerjaan, membangun hubungan baik dengan rekan kerja, serta komitmen konsisten untuk mencapai target dan tujuan organisasi. Ini mencerminkan komitmen profesional untuk meningkatkan kualitas personel yang bertugas melayani perusahaan menurut Kasmir (2016). Setiap karyawan diharapkan menunjukkan sikap kerja profesional untuk mengoptimalkan energi, pengetahuan, keterampilan, waktu, dan sumber daya sesuai bidangnya, yang pada gilirannya akan berdampak pada kinerja keseluruhan perusahaan. Disarankan agar setiap individu memupuk rasa profesionalisme dalam pekerjaannya untuk memaksimalkan keterampilan dan sumber daya yang dimiliki, serta memengaruhi kinerja mereka secara positif.

Karyawan adalah aset berharga bagi perusahaan yang perlu dikelola secara efektif untuk mendapatkan kontribusi optimal dari mereka. Kepuasan kerja karyawan menjadi salah satu perhatian utama, karena ketidaknyamanan, kurangnya penghargaan, atau ketidakmampuan untuk mengembangkan potensi penuh dapat mengganggu fokus dan konsentrasi mereka dalam bekerja. Sunyoto (2012) menjelaskan bahwa kepuasan kerja mencerminkan kondisi emosional karyawan terhadap pekerjaan mereka, menunjukkan apakah mereka merasa puas atau tidak. Kepuasan ini berdampak positif terhadap sikap mereka terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja, seperti yang dijelaskan oleh Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2010). Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja bukanlah konsep tunggal; seseorang dapat merasa puas dengan satu atau lebih aspek dari pekerjaan mereka.

Secara umum, tingkat kepuasan kerja adalah individu; setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda berdasarkan nilai-nilai dan keinginan mereka. Kepuasan karyawan sangat penting dan memengaruhi kemajuan perusahaan secara keseluruhan karena dapat memengaruhi banyak hal dalam bisnis. Penting bagi perusahaan untuk memahami faktor-faktor yang berperan dalam menentukan apakah seorang karyawan merasa puas atau tidak saat bekerja dalam organisasi. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan individu terhadap pekerjaannya, yang dapat terlihat melalui sikap mereka terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja mereka.

Kinerja individu karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap keberhasilan sebuah organisasi. Organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan menentukan seberapa besar kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi, termasuk faktor-faktor seperti jumlah produksi, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu penyelesaian, tingkat kehadiran, dan kemauan untuk bekerja sama Robert & John (2002). Menurut Rivai (2005), kinerja ini dapat diukur sebagai hasil atau tingkat pencapaian individu dalam menjalankan tugas selama periode waktu tertentu, dibandingkan dengan standar atau kriteria yang telah disepakati bersama.

METODE PENELITIAN

Poin pembahasan metode penelitian menjelaskan tentang metode penelitian yang digunakan, sebagai contoh metode kualitatif atau metode kuantitatif. Adapun metode kajian yang digunakan untuk menganalisis persoalan dalam artikel ini adalah melakukan penelusuran pustaka (buku-buku) dan dokumen yang relevan dengan pokok persoalan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kualitas Sumber Daya Manusia

Rahardjo (2010) menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia tidak hanya ditentukan oleh kemampuan fisik, tetapi juga oleh pengetahuan, pengalaman, sikap, dan nilai-nilai yang dimiliki individu tersebut. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang berkualifikasi adalah mereka yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan keyakinan. Aset manusia mencerminkan sumber daya tak berwujud dalam organisasi komersial yang memberikan kontribusi pada eksistensinya Sukarjati & Minarsih (2016). Kualitas sumber daya manusia terlihat dari karyawan yang berdedikasi untuk meningkatkan kinerja organisasi. Mereka menunjukkan sikap dan perilaku yang baik serta menjaga etika dalam interaksi dengan perusahaan dan pelanggan. Menjalin hubungan yang harmonis antara karyawan di PDAM sangatlah krusial dan perlu dijaga oleh setiap individu, baik dalam interaksi dengan sesama rekan kerja maupun dengan pelanggan. Penting pula untuk memiliki fleksibilitas dalam berkomunikasi, baik dalam komunikasi formal maupun informal, serta dalam komunikasi langsung maupun tidak langsung. Dengan adanya hubungan yang baik yang didukung oleh komunikasi yang fleksibel, berbagai aktivitas di lingkungan PDAM dapat berjalan dengan efektif, termasuk dalam proses perencanaan program kerja yang berkaitan dengan anggaran dan operasi di berbagai sektor pelayanan.

Manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan utama untuk memaksimalkan potensi setiap individu melalui berbagai langkah strategis yang dirancang untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan tujuan akhir mengoptimalkan pencapaian tujuan organisasi Edison et.al (2017). Menurut Suharto (2012) kualitas seorang pegawai meliputi keterampilan, latar belakang akademis, serta persyaratan yang diperlukan untuk menjalankan pemeriksaan secara profesional. Seorang individu dianggap berkualitas jika mereka mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan baik. Pencapaian kualitas ini hanya dapat diraih oleh mereka yang memiliki pengalaman, pendidikan, dan pelatihan yang memadai Widodo (2010).

Pengukuran Kualitas Sumber Daya Manusia

Menurut Kasanudin (2011) kualitas SDM dapat diukur menggunakan teori di bawah ini:

a) Produktivitas

Untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja, bisnis perlu memastikan pemilihan yang tepat untuk setiap posisi serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar karyawan bisa bekerja secara maksimal. Produktivitas dapat dinilai dari hasil kinerja dengan mempertimbangkan penggunaan berbagai sumber daya, termasuk sumber daya manusia (Kasanudin, 2011).

b) Sikap

Saat merencanakan masa depan yang menguntungkan, sikap proaktif dan positif harus dipupuk dan dikembangkan. Sikap ini sangat penting (Siagian Khasanudin, 2011:30).

c) Perilaku

Pada dasarnya, perilaku manusia cenderung berorientasi pada pencapaian tujuan. Keinginan untuk mencapai suatu target sering mendorong tindakan kita Winardi (2011). Melalui tindakan dan proses pembelajaran, seseorang membangun keyakinan dan sikap terhadap lingkungan sekitarnya, yang pada akhirnya akan memengaruhi perilakunya secara keseluruhan (Kasanudin, 2011)

Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia

Menurut Kasanudin (2011), indikator kualitas sumber daya manusia mencakup:

- a) Kualitas intelektual, termasuk pengetahuan dan keterampilan;
- b) Tingkat pendidikan;
- c) Pemahaman mendalam terhadap bidangnya;
- d) Kemampuan yang dimiliki;
- e) Penerapan etika kerja;
- f) Kemampuan dalam merencanakan organisasi.

Kepuasan Kerja

Menurut Davis (1985:96), kepuasan kerja adalah persepsi yang dibuat oleh seorang karyawan terhadap pekerjaannya dan keadaan pribadinya secara positif atau negatif. Menurut Efendi (2002), kepuasan kerja tergantung pada bagaimana seseorang merespons berbagai aspek atau dimensi dari tugas-tugas yang dilakukan di tempat kerjanya. Locke (1976) mengatakan kepuasan kerja adalah keadaan yang menyenangkan yang dapat dicapai ketika pekerjaan dilakukan sesuai dengan kebutuhan dan nilai seseorang. Evaluasi positif dari pengalaman kerja atau pekerjaan seseorang dapat menunjukkan kepuasan kerja. Lawler menekankan bahwa tingkat kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh bagaimana mereka melihat kompensasi yang mereka terima sebagai imbalan atas upaya dan tenaga yang mereka habiskan.

Kepuasan kerja, menurut George dan Jones (2012:71), terdiri dari semua perasaan dan pendapat seseorang tentang pekerjaan mereka, yang dapat berkisar dari sangat puas hingga sangat tidak puas. Pekerja yang tidak puas dengan pekerjaannya akan mengalami perasaan negatif ketika memikirkannya atau terlibat dalam aktivitas kerja. Sebaliknya, pekerja yang merasa puas dengan pekerjaannya akan mengalami perasaan positif ketika memikirkannya atau terlibat dalam aktivitas kerja. Kepuasan kerja sangat penting untuk mempertahankan sumber daya manusia (SDM) sebuah perusahaan. Jika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka dapat meningkatkan kualitas mereka untuk masa depan.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepemimpinan transformasional, yang berpusat pada membangun komitmen terhadap tujuan organisasi dan memberikan kepercayaan kepada bawahan untuk mencapainya, adalah salah satu komponen yang memengaruhi kepuasan kerja. Manajer memiliki kemampuan untuk secara signifikan memengaruhi kepuasan karyawan, menurut Kretner dan Kinicki dalam Wibowo, 2013:505. Selain itu, Ivancevich et al., (2007) mencapai kesimpulan bahwa perilaku dan pengaruh pemimpin dapat berdampak pada kepuasan kerja dan kinerja bawahan..

Selain kepemimpinan transformasional, budaya organisasi memengaruhi tingkat kepuasan karyawan. Untuk mempertahankan budaya perusahaan, Luthans (2011) menyatakan tiga komponen utama: memperluas perusahaan, mencapai keuntungan, dan melakukan perubahan yang meningkatkan efektivitas atau kepuasan kerja. Kepuasan karyawan sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja mereka. Robbins (2002:55) menjelaskan bahwa ketegangan dan dorongan dipicu oleh kebutuhan yang tidak terpenuhi. Dorongan ini mendorong orang untuk berusaha mencapai tujuan tertentu, yang, jika berhasil, dapat meningkatkan kepuasan dan mengurangi ketegangan. Oleh karena itu, karyawan yang sangat termotivasi untuk bekerja cenderung melaporkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Indicator Kepuasan Kerja

Luthans (2005) menyatakan bahwa ada lima cara untuk mengukur kepuasan kerja: pekerjaan itu sendiri, upah, promosi, pengawasan, dan rekan kerja.

Profesionalisme Kerja

Keahlian dalam bidang tertentu dikenal sebagai profesionalisme. Seorang manajer yang mengklaim dirinya sebagai seorang profesional harus dapat membuktikan bahwa dia mahir dalam bidang mereka. Semua pemimpin, dari tingkat tertinggi hingga terendah, sesuai dengan konsep profesionalisme. Profesionalisme mengacu pada kemampuan dan keterampilan seseorang dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan bidang dan tingkatannya masing-masing. Profesionalisme sangat penting dalam sebuah organisasi, menurut Rajab (2002:38). Kehadiran sumber daya manusia yang profesional tidak hanya akan meningkatkan kualitas kerja dan komitmen karyawan, tetapi juga akan menciptakan citra yang lebih baik tentang perusahaan.

Secara sederhana, profesionalisme mengacu pada perilaku, cara, dan kualitas yang menjadi ciri khas suatu pekerjaan. Menurut Oerip dan Uetomo (2008), seseorang dianggap profesional jika pekerjaannya memenuhi standar etika atau teknis yang berlaku di bidang tersebut. Menurut Siagian (2010), profesionalisme mencakup konsistensi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan

kualitas tinggi, tepat waktu, akurat, dan sesuai dengan prosedur yang mudah dipahami, serta memaksimalkan kemampuan, waktu, tenaga, pengetahuan, dan sumber daya yang mereka miliki sesuai dengan bidang mereka, yang berdampak pada hasil kerja. Karyawan berkualitas tinggi dan profesional dalam era persaingan global saat ini harus berkomitmen terhadap perusahaan mereka dan berkomitmen untuk mencapai tujuan bersama dengan kinerja terbaik.

Ciri-ciri profesionalisme kerja

Menurut Aisyah et al., (2017), profesionalisme dalam bekerja adalah sebagai berikut: a) Berusaha untuk mencapai hasil yang sempurna dengan terus berusaha untuk menjadi lebih baik; b) Menunjukkan ketekunan dan ketabahan dengan tidak mudah puas atau putus asa sampai mencapai hasil yang diinginkan; dan c) Memiliki integritas yang kuat yang tidak tergoyahkan oleh tekanan; dan d) Salah satu cara untuk menilai profesionalisme seorang pekerja adalah konsistensi, ketelitian, ketekunan, efisiensi, dan integritas.

Karakteristik Profesionalisme Kerja

Menurut Thamrin dkk (2017:5), ciri-ciri profesionalisme aparatur sesuai dengan prinsip pemerintahan yang baik, termasuk: a. Kesetaraan (equality), yang berarti semua orang menerima pelayanan yang sama tanpa diskriminasi; b. Keadilan (equity), yang berarti semua orang menerima perlakuan yang adil dan setara; c. Loyalitas (loyalty), yang menunjukkan kesetiaan kepada konstitusi, pemimpin, bawahan, dan rekan kerja; dan d. Akuntabilitas (accountability), yang berarti semua orang.

Indikator profesionalisme kerja

Menurut Sedarmayanti (2010:15), ada empat ciri profesionalisme kerja: 1) Kompetensi, 2) Efektifitas, 3) Efisiensi, dan 4) Tanggung Jawab.

Kinerja Karyawan

Kinerja, istilah yang sering kita dengar, sangat penting untuk kesuksesan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan sebuah perusahaan sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Kinerja, menurut Brahmasari dan Suprayetno (2009), didefinisikan sebagai hasil yang dicapai oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan standar atau kriteria yang telah ditetapkan.

Setiap pekerjaan memiliki standar yang ditetapkan oleh perusahaan untuk digunakan sebagai dasar penilaian, sehingga karyawan dapat mengetahui area mana yang perlu diperbaiki untuk

meningkatkan kinerja mereka. Oleh karena itu, untuk menilai pelaksanaan pekerjaan, ukuran kerja harus diukur dan dijelaskan dengan jelas. Menurut Ratnasari (2018), ada tiga dimensi yang dapat digunakan untuk menentukan tingkat kinerja. Di sisi lain, dimensi pertama adalah kuantitas, yang mencakup jumlah tugas yang harus diselesaikan. Menghitung output latihan, yang terkait dengan jumlah hasil yang dihasilkan, merupakan bagian dari pengukuran kuantitatif. b) Kualitas: Ini mencakup nilai hasil kerja (baik atau buruk). Pengukuran kualitatif mengukur kualitas pengaturan latihan. Biasanya terkait dengan cara pekerjaan dilakukan. c) Ketepatan waktu: Ini menunjukkan apakah pekerjaan selesai pada waktu yang telah ditentukan. Perkiraan kuantitatif khusus tentang waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dapat digunakan untuk menentukan ketepatan waktu..

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegaran (2017), ada beberapa faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja: 1) Faktor Kemampuan: Kemampuan seorang pegawai terdiri dari kemampuan aktual (pengetahuan + keterampilan) dan kemampuan potensial (IQ). Ini berarti bahwa karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110–120), mendapatkan pendidikan yang sesuai dengan pekerjaan mereka, dan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas sehari-hari dengan baik cenderung mencapai kinerja yang diharapkan. Akibatnya, perusahaan harus mempekerjakan pekerja sesuai dengan keahliannya. 2. Faktor Motivasi: Faktor motivasi adalah kondisi yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Ini berarti bahwa karyawan harus siap secara mental dan fisik, memahami tujuan dan target pekerjaan, dan memiliki kemampuan untuk menciptakan dan memanfaatkan lingkungan kerja. Faktor-faktor ini mempengaruhi cara karyawan melihat situasi kerja mereka.

Indicator Kinerja Karyawan

Menurut Rita et al. (2017), indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut: motivasi keuangan, konsep diri luar, kepuasan kerja, konsep diri internal, dan internalisasi tujuan.

Menerapkan arti hasil penelitian, bagaimana hasil penelitian dapat memecahkan masalah. Hasilnya harus merangkum temuan penelitian, bukan data terperinci. Disarankan untuk memberikan tinjauan mengenai perbedaan hasil penelitian dengan penelitian sebelumnya. Bila dianggap perlu hasil dan pembahasan disatukan atau dikembangkan menjadi beberapa sub pembahasan. Diskusi, adalah bagian terpenting dari artikel. Di sini penulis mendapat kesempatan untuk menjelajahi data. Biasanya dimulai dengan merangkum temuan penelitian kemudian

membahasnya dengan teori atau referensi yang relevan. Teori atau referensi yang digunakan harus disertai dengan sumber referensi yang jelas.

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan

Ketika karyawan memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka, sumber daya manusia dapat dianggap memiliki kualitas. Dengan memiliki kesempatan ini, karyawan memiliki kesempatan untuk memaksimalkan semua kemampuan mereka tanpa terbatas pada lokasi atau jarak. Kemampuan ini dapat diperoleh hanya dengan pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang memadai untuk melaksanakan tanggung jawab dan tugas yang diberikan Widodo (2010). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Kasanudin (2011) dan Sitohang (2009), kinerja karyawan di PDAM sangat dipengaruhi oleh kualitas SDM. Hasil penelitian Damayanti & Fikri (2023) sejalan. Namun, temuan ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sibagariang (2013), yang menemukan bahwa kualitas sumber daya manusia tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang ditugaskan pada penelitian tidak memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai. Akibatnya, mereka melakukan pekerjaan yang tidak memenuhi harapan, yang berdampak pada kinerja perusahaan. Selain itu, karyawan dapat menjadi tidak puas dengan pekerjaan mereka karena hubungan antar karyawan yang buruk dan gaji yang tidak sesuai dengan standar.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Robbins menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan perbedaan antara tingkat penghargaan yang diterima oleh seorang karyawan dan tingkat penghargaan yang mereka anggap seharusnya diterima. Kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak positif pada kinerja karyawan, menurut Utama, C. & Stiven (2014). Penemuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya Saputra, A. et al (2016), yang menemukan bahwa kepuasan karyawan meningkatkan kinerja mereka secara signifikan.

Pengaruh Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Siagian (2009), profesionalisme merujuk pada keahlian dan keandalan dalam menjalankan tugas sehingga dapat diselesaikan dengan baik, tepat waktu, akurat, dan mengikuti prosedur yang mudah dipahami oleh pelanggan. Di sisi lain, sikap profesionalisme mendorong orang untuk berperilaku dan bertindak dengan baik, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja Cahyani (2007). Oleh karena itu, profesionalisme kerja memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan. Dalam menjalankan tugas mereka, karyawan PDAM diharapkan memiliki sifat

ketekunan, integritas, dan konsistensi. Mereka selalu berusaha menyelesaikan tugas dengan hasil terbaik sesuai dengan standar kualitas perusahaan. Mereka bekerja dengan tingkat ketelitian yang tinggi untuk mengurangi kesalahan. Ketahanan, keengganan untuk menyerah, dan kesetiaan terhadap prosedur perusahaan adalah beberapa contoh sikap profesionalisme mereka.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kualitas sumber daya manusia (SDM) memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM. Ini menunjukkan bahwa perilaku yang baik, kemampuan komunikasi yang fleksibel, dan hubungan interpersonal yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Dengan profesionalisme kerja yang ditandai oleh prinsip efektifitas, efisiensi, integritas, dan konsistensi, kinerja karyawan PDAM dapat ditingkatkan.
3. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan akan berdampak pada peningkatan kinerja mereka.

Dengan demikian, faktor-faktor seperti kualitas SDM, profesionalisme kerja, dan kepuasan kerja memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di PDAM.

REFERENSI

- Aisyah, M. F., Utami, W., Sunardi, S., & Sudarsih, S. (2017). Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember. *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 4(1), 131. <https://doi.org/10.19184/ejeba.v4i1.4753>
- Cahyani, N. (2007). “*Analisis pengaruh profesionalismr pemeriksaan pajak, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.*” Universitas Diponegoro Semarang.
- Damayanti, F. S., & Fikri, K. (2023). Pengaruh Profesionalisme dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Arena Pool and Café Pekanbaru. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi, Bisnis & Akuntansi*, 3, 673–680.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi.*
- Efendi, H. M. T. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* PT.Bumi Aksara.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2007). *Perilaku Dan Manajemen Organisasi (Jilid 1).* Erlangga.
- Kasanudin, M. (2011). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (Sdm) Pengelola Koperasi Terhadap Kinerja Koperasi Pondok Pesantren Di Kabupaten Demak. *Jurnal Pengkajian Koperasi Dan UKM*, 126.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik).*
- Locke, E. (1976). *The Nature and Causes of Job Satisfaction.* Jhon Wiley and Sons.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Bandung).* Remaja Rosdakarya.
- Rahardjo, M. D. (2010). *Intelektual, Intelegasi, Dan Prilaku Politik Dan Bangsa.* Mizan.
- Rivai, & Basri. (2005). *Performance Appraisal.* PT Rajagrafindo Persada.
- Robert, M., & John, J. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Salemba Empat.
- Saputra, A., T., Bagia, I. W., & Yulianthini, N. Y. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, 1–8.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.*
- Siagian. (2009). *Kiat mningkatkan produktivitas kerja.* PT.Rineka Cipta.
- Sibagariang, A. (2013). “*Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komunikasi, Sarana Pendukung Dan*

Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja SKPD (Studi Empiris Pada Pemerintah Kota Sibolga)” [Universitas Negeri Padang]. [http://www.google.com/url
sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CB4QFjAA&u
rl=http://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/akt/article/download/
61/49&ei=_XUCVeDAAZOTuASqnoHwCQ&usg=AFQjCNGIwkJJoIKAAQBq-
QEBNVE](http://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CB4QFjAA&url=http://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/akt/article/download/61/49&ei=_XUCVeDAAZOTuASqnoHwCQ&usg=AFQjCNGIwkJJoIKAAQBq-QEBNVE)

- Suharto. (2012). “Pengaruh kualitas sumber daya manusia, komitmen dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada inspektorat Kabupaten Kediri.” *Jurnal Manajemen*, 70.
- Sukarjati, E., Minarsih, M. M., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Semarang. *Journal of Management*, 02(02).
- Sunyoto, & Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS.
- Sutama, C., D., & Stiven, F. (2014). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Di Kowloon Palace International Restaurant Surabaya. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 2(2), 139–53.
- Wibowo. (2010). “*Manajemen Kinerja*.”
- Widodo. (2010). “*Manajemen Kinerja*.”
- Winardi. (2011). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. PT. Rineka Cipta.