



REKRUTMEN, PENGEMBANGAN KARYAWAN DAN KOMITMEN KERJA SEBAGAI PENENTU PROFESIONALISME KERJA PADA UD MEKAR JAYA BANYUWANGI

Resa Nur Laili, Yovita Vivianty, Tutut Hariyadi

yovita@untag-banyuwangi.ac.id

¹ *Manajemen Department, Faculty of Economic, Universitas 17 Agustus 1945 Banyuwangi*

Abstract: Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui penentu profesionalisme kerja pada UD Mekar Jaya Banyuwangi. Penelitian ini dilakukan dengan melihat beberapa faktor, rekrutmen, pengembangan karyawan dan komitmen kerja yang dihubungkan dengan penentu profesionalisme kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Uji F (Simultan) Variabel rekrutmen (X_1) dan pengembangan karyawan (X_2) dan komitmen kerja (X_3) berpengaruh terhadap profesionalisme kerja pada UD Mekar Jaya Banyuwangi. Dapat dibuktikan dengan melihat dari analisis uji F bahwa, nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} dengan nilai ($9,231 > 2,81$). Sehingga tingkat kepercayaan 95% secara simultan variabel rekrutmen, variabel pengembangan karyawan dan variabel komitmen kerja berpengaruh secara signifikan terhadap profesionalisme kerja (Y). Hasil uji t variabel rekrutmen (X_1) menunjukkan bahwa t_{hitung} 2,159 dan t_{tabel} 2,01290 sehingga ($2,159 > 2,01290$), H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme kerja. Hasil uji t variabel Pengembangan karyawan (X_2) menunjukkan bahwa t_{hitung} 2,378 dan t_{tabel} 2,01290 sehingga ($2,378 > 2,01290$), H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme kerja. Hasil uji t variabel Komitmen kerja (X_3) menunjukkan bahwa t_{hitung} 2,572 dan t_{tabel} 2,01290 sehingga ($2,572 > 2,01290$), H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme kerja.

Keywords

Rekrutmen,
Pengembangan
Karyawan, Komitmen
kerja

INTRODUCTION

Manajemen saat ini merupakan istilah yang sering dipakai dalam suatu organisasi. Didalam organisasi meliputi sistem yang bersifat sosio-ekonomi-teknik, yang artinya keseluruhan dari bagian-bagian yang saling berhubungan, bergerak, berkembang kearah

tujuan yang mana manusia merupakan penggerak dalam sistem itu, sedangkan ekonomi merupakan kegiatan yang memenuhi kebutuhan manusia, teknis merupakan cara penggunaan sumber daya manusia dengan metode tertentu. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan cabang ilmu manajemen yang khusus membahas peran vital dalam sebuah organisasi, baik itu organisasi pemerintah, industri, pendidikan dan sebagainya. Apabila sumber daya manusia dalam organisasi dikelola dan dimanfaatkan dengan baik, maka organisasi tersebut akan lebih mudah dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi kemudian pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia, sehingga manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi atau organisasi.

Menurut Yuwono (2011:9) mengemukakan bahwa, profesionalisme yang mana merupakan pekerjaan yang tetap dibidang tertentu, berdasarkan keahlian khusus yang dilakukan secara bertanggung jawab dengan tujuan memperoleh penghasilan. Profesionalisme juga merupakan suatu cerminan yang mana terdapat kemampuan, keterampilan, dan memiliki pengetahuan dimana kemampuan merupakan suatu tindakan individu yang telah diberikan dipertanggung jawabkan hingga selesai, sedangkan keterampilan merupakan kemampuan individual yang telah diasah dengan sering berjalannya waktu, hingga mempunyai cara sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Berbeda dengan pengetahuan, yang mana pengetahuan merupakan informasi yang masuk terkait dengan pekerjaan yang akan dijalankan, sehingga pengetahuan bisa dikatakan pengalaman yang telah didapat dalam pekerjaan tersebut. Untuk meningkatkan profesionalisme kerja dibutuhkan variabel pendukung yang antara lain rekrutmen, pengembangan karyawan, dan komitmen kerja.

UD Mekar Jaya Banyuwangi terletak di Jalan Dempo, No 100 RT 003 / RW 001 Kelurahan Singotrunan, kecamatan Banyuwangi, Kabupaten Banyuwangi. Merupakan UMKM (Usaha Mikro Kecil Menengah) yang bergerak dibidang produksi kerupuk, adapun kerupuk yang di produksi UD Mekar Jaya Banyuwangi ini ada 18 jenis kerupuk diantaranya kerupuk bawang, kerupuk pentol, kerupuk inul, kerupuk serok, dan kerupuk jari. Dengan perkiraan total produksi perbulan kurang lebih 30 ton. Untuk jumlah karyawan yang dimiliki sebanyak 50 orang karyawan. Kemudian, untuk jam kerja di UD Mekar Jaya Banyuwangi dibagi menjadi 2 (dua) yang terdiri dari, Jam kerja karyawan laki-laki 04.30 WIB hingga 16.00 WIB sedangkan jam kerja karyawan perempuan mulai jam 06.00 WIB hingga 13.00 WIB.

Perusahaan ini didirikan pada tanggal 8 Juli 1996, oleh Bapak H. Aseri dan Ibu Hj Maryam yang telah memiliki (PIRT) dengan nomor HK.03.1.23.04.2205. Untuk wilayah pengiriman kerupuk UD Mekar jaya Banyuwangi sudah melingkup daerah Situbondo, Pulau Bali, hingga Makasar. UD Mekar Jaya Banyuwangi yang mana sudah tergolong perusahaan sukses, hal ini mengakibatkan banyak orang yang ingin bekerja di perusahaan tersebut. Alasan beberapa orang ingin bekerja di UD Mekar Jaya Banyuwangi dikarenakan beban pekerjaan tidak terlalu berat, sehingga banyak orang tertarik untuk bekerja di perusahaan tersebut.

Menurut Mardianto (2014:8) menyatakan bahwa, rekrutmen merupakan proses untuk mencari atau mendapatkan calon karyawan memiliki kemampuan yang telah sesuai dengan kualifikasi dan kadidat yang dibutuhkan disuatu perusahaan tersebut. Di dalam organisasi mencari tenaga kerja yang profesionalis dan berkualitas tidaklah gampang kewajiban dalam sebuah perusahaan untuk melakukan penyaringan calon karyawan, yang mana faktor utama menciptakan tenaga kerja yang baik terletak pada proses rekrutmen. Hal ini didukung oleh Novyan (2015) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa rekrutmen berpengaruh terhadap profesionalisme kerja.

Kemudian menyangkut sarana dan prasarana di UD Mekar Jaya Banyuwangi, merupakan hal yang mutlak dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja pada karyawan tanpa adanya sarana dan prasarana yang memadai, proses dalam pengembangan karyawan juga terhambat. Mengingat pengembangan karyawan dikatakan berharga dikarenakan menyangkut efisiensi tenaga kerja karyawan. Hasibuan (2013:69) mengemukakan bahwa pengembangan karyawan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis individu tersebut dengan teoritis maupun teknik, yang mana teoritis merupakan pengertian atas melakukan tindakan tersebut, sedangkan teknik merupakan tindakan yang ingin dilakukan agar pekerjaan tersebut dapat terselesaikan dengan baik. Hal ini juga didorong oleh hasil penelitian dari Nurotun (2015) yang dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa profesionalisme kerja berpengaruh terhadap pengembangan karyawan.

Banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan yang tidak lepas dari kekurangan sama halnya di UD Mekar Jaya Banyuwangi, yaitu kurangnya loyalitas terhadap karyawan. Jika dilihat dari komitmen seseorang karyawan terhadap perusahaan sangatlah penting. Sayangnya, meskipun hal ini sudah umum namun tidak jarang pengusaha maupun karyawan masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh, padahal pemahaman tersebut dapat menciptakan kondisi kerja yang konsusif dan perusahaan dapat berjalan sesuai tujuan perusahaan. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Wibowo (2012:371) yang menyatakan bahwa komitmen merupakan perasaan identifikasi, yang mana perasaan yang meliputi kesetiaan didalam suatu pekerjaan, loyalitas terhadap karyawan, kemudian yang dapat meningkatkan kinerja didalam perusahaan tersebut.

TINJAUAN PUSTAKA

Rekrutmen

Menurut Mardianto (2014:8) menyatakan bahwa, rekrutmen merupakan proses untuk mencari atau mendapatkan calon karyawan memiliki kemampuan yang telah sesuai dengan kualifikasi dan kadidat yang dibutuhkan disuatu perusahaan tersebut. Sedangkan menurut (Sudiro, 2011:52) mengemukakan bahwa, rekrutmen merupakan rangkaian aktivitas mencari serta memikat calon karyawan baru dengan kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan. Sedangkan pemaparan lain menurut Hariandja dalam Subekhi (2012:123) menyatakan bahwa, rekrutmen atau perekrutan diartikan sebagai proses penarikan sejumlah calon yang berpotensi untuk diseleksi menjadi pegawai atau karyawan yang dibutuhkan diperusahaan.

Dari pemaparan diatas, dapat disimpulkan bahwa rekrutmen merupakan serangkaian mencari atau mendapatkan calon karyawan, memikat, memilih karyawan baru dengan kemampuan, keahlian, pengetahuan, sehingga berpotensi untuk menjadikan karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Selanjutnya, untuk mengukur variabel rekrutmen, diketahui bahwa terdapat beberapa indikator rekrutmen menurut Priansa (2016) diantaranya :

- 1) Penarikan, merupakan suatu proses pencarian/penarikan calon karyawan yang mampu melamar sebagai karyawan yang memenuhi kriteria yang dicari oleh perusahaan.
- 2) Seleksi, yang memiliki arti suatu usaha yang dilakukan perusahaan dalam memilih maupun memilah calon karyawan yang telah direkrut.
- 3) Penempatan, merupakan proses penugasan atau pengisian jabatan kerja yang telah ditentukan suatu perusahaan yang sesuai dengan keahlian pelamar pekerjaan.
- 4) Orientasi, dimana proses menyediakan informasi perusahaan atau sejarah perusahaan, mengenai yang perlu diketahui oleh karyawan baru sehingga dapat menumbuhkan hubungan antara karyawan baru dan lama.

- 5) Analisis pekerjaan, suatu penentuan tanggung jawab pekerjaan atau tugas yang akan diberikan. Kemudian memilih kecocokan tugas yang sesuai dengan keterampilan karyawan tersebut

Pengembangan Karyawan

Menurut Nawawi, dalam Ismail (2013:211) mengemukakan bahwa, pengembangan sumber daya manusia merupakan proses peningkatan keterampilan pada karyawan, serta kemampuan kerja karyawan pada saat dulu hingga sekarang yang mengalami peningkatan dalam bekerja, dapat mengantisipasi perubahan pada saat yang akan datang yang pada akhirnya, dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pandangan lain menurut Sutrisno (2010) mengemukakan bahwa, tujuan dari pengembangan adalah untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan keterampilan para karyawan dalam melaksanakan tugas atau tanggung jawab yang diberikan serta dapat dipergunakan secara optimal. Kemudian, pandangan lain yang dipaparkan oleh Hasibuan (2013:69) menyatakan bahwa pengembangan karyawan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis individu tersebut dengan teoritis maupun teknik, yang mana teoritis merupakan pengertian atas melakukan tindakan tersebut, sedangkan teknik merupakan tindakan yang ingin dilakukan agar pekerjaan tersebut dapat terselesaikan dengan baik.

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa, pengembangan karyawan adalah proses peningkatan keterampilan karyawan dulu hingga sekarang meliputi meningkatkan kualitas profesionalisme dan keterampilan para karyawan dalam melaksanakan tugas/tanggung jawab yang diberikan serta pengembangan karyawan merupakan peningkatan kemampuan dalam bekerja. Indikator-indikator pengembangan karyawan yang digunakan untuk mengukur efektifitas pengembangan karyawan menurut Rivai (2015) adalah sebagai berikut:

- 1) Perencanaan karier, yakni karyawan harus merencanakan kariernya untuk masa yang akan datang agar lebih terarah, terutama mengenai persiapan yang harus ditentukan jenjang karir tertentu.
- 2) Pengembangan karir dalam individu, dimana karyawan harus mengetahui sejak awal prospek karir pada karyawan tersebut dimasa yang akan datang, serta dapat menentukan langkah yang tepat untuk diambil agar tujuan karir tersebut dapat dicapai secara efektif dan efisien.
- 3) Pengembangan karier yang didukung oleh departemen SDM (Sumber Daya Manusia) dalam pengembangan karyawan itu tidak hanya bergantung pada karyawan itu sendiri, namun harus ada faktor pendukung dari manajer dan departemen SDM (Sumber daya Manusia).

Komitmen Kerja

Menurut Wibowo (2012:371) mengemukakan bahwa komitmen merupakan perasaan identifikasi, yang mana perasaan yang meliputi kesetiaan didalam suatu pekerjaan, loyalitas terhadap karyawan, kemudian yang dapat meningkatkan kinerja didalam perusahaan tersebut. Pendapat lain menurut (Kreitner, 2011) mengemukakan bahwa, seseorang yang memiliki komitmen diharapkan dapat menunjukkan kesediannya dalam bekerja untuk lebih keras, demi mencapai tujuan organisasi yang diinginkan dan memiliki sesuatu yang lebih besar untuk tetap bekerja disuatu perusahaan atau organisasi. Pandangan lain menyebutkan menurut (Byon:2010) mengemukakan bahwa, komitmen kerja merupakan karakteristik personal yang dapat diandalkan dalam melakukan pekerjaan, dipercaya oleh atasan maupun sesama karyawan.

Dari beberapa pernyataan yang telah dikemukakan diatas maka, dapat ditarik kesimpulan. Komitmen kerja adalah identifikasi perasaan yang meliputi kesetiaan dan dapat menunjukkan kesediannya dalam bekerja untuk lebih keras demi mencapai tujuan organisasi yang diinginkan kemudian, dapat diandalkan dalam melakukan pekerjaan serta dapat dipercaya oleh atasan maupun sesama karyawan. Indikator komitmen kerja menurut (Kaswan, 2012: 293) dalam komitmen afektif sebagai berikut:

- 1) Karyawan merasa senang menghabiskan karir pada perusahaan, karna jika karyawan sudah berkomitmen terhadap perusahaan maka, rasa kenyamanan akan timbul di perusahaan tersebut.
- 2) Karyawan merasa masalah yang dialami perusahaan juga merupakan masalah sendiri, pada dasarnya komitmen dapat timbul akibat merasa perusahaan itu milik sendiri .
- 3) Karyawan merasa menjadi bagian dari keluarga perusahaan ,komitmen bukan hanya kesetiaan melainkan rasa yang sudah lama, nyaman akan pekerjaan tersebut.

Profesionalisme Kerja

Menurut Yuwono (2011:9) menyatakan bahwa, profesionalisme merupakan pekerjaan yang tetap bidang tertentu berdasarkan keahlian khusus, yang dilakukan secara bertanggung jawab dengan tujuan memperoleh penghasilan. Pendapat lain menyatakan menurut Suparlan (2006:71) bahwa, Profesionalisme merupakan asal kata dari profesion yang artinya pekerjaan yang menuntut adanya keahlian yang diberikan, tanggung jawab dan kesetiaan pekerjaan tersebut. Pemaparan lain menurut Sigian (2009:163) menyatakan bahwa, profesionalisme merupakan keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan pekerjaan kemudian, menjadi terlaksana bermutu tinggi dengan waktu yang tepat, serta konsep yang mudah dipahami dan diikuti oleh karyawan.

Dari pemaparan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa, pengertian dari profesionalisme kerja adalah pekerjaan dibidang tentu dengan keahlian atau ketrampilan khusus yang dimilikinya sehingga terdapat kesetiaan dan tanggung jawab pada pekerjaan tersebut. Dengan kata lain, dapat diandalkan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang telah diberikan. Indikator profesionalisme merupakan beberapa hal yang dapat dijadikan penentu professional atau tidaknya seseorang dalam organisasi/perusahaan. Menurut Martin Jr dalam penelitian (Nawir,2021) menyatakan bahwa terdapat beberapa indicator dalam menilai profesionalisme kerja seseorang, diantaranya:

- 1) Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan, dengan ini dapat diartikan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efektif sehingga dengan cepat melaksanakan pekerjaannya.
- 2) Kecepatan dalam mengerjakan tugas, menciptakan efisiensi ketika diberikan tugas oleh perusahaan, sehingga dapat juga mempercepat produksi yang diinginkan.
- 3) Inovasi, proses membenarkan yang lama hingga menjadikan suatu hal yang baru diperusahaan.
- 4) Responsivitas merupakan kepekaan atau kepedulian terhadap karyawan sehingga tidak terjadi komunikasi yang salah pengertian.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada UD Mekar Jaya yang beralamat di Jalan. Dempo 100 RT 003 RW.01 Singotrunan kabupaten Banyuwangi, Jawa Timur Indonesia. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UD Mekar Jaya Banyuwangi dengan Tenaga kerja yang berjumlah 51 karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Rekrutmen (X1), Pengembangan Karyawan (X2) dan komitmen kerja (X3) secara simultan pada variabel profesionalisme kerja(Y).

Hasil yang telah didapatkan dari analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel rekrutmen, variabel pengembangan karyawan, variabel komitmen kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel profesionalisme kerja pada UD Mekar Jaya Banyuwangi. Dengan menunjukkan hasil nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} dengan nilai $9,231 > 2,81$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak. Hasil penelitian ini, didukung oleh hasil penelitian terdahulu dari Novyan (2015) yang menyatakan bahwa variabel Gaya kepemimpinan, Motivasi, Rekrutmen berpengaruh positif secara simultan terhadap profesionalisme kerja.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa, Sumber daya manusia merupakan sebuah aset perusahaan yang mempunyai peran penting, guna memajukan perusahaan. Maka diperlukan sumber daya manusia yang memiliki potensi terhadap sikap profesionalisme dalam bekerja seperti halnya di UD Mekar Jaya Banyuwangi. Dimana dengan adanya profesionalisme dalam bekerja maka perusahaan dengan mudah mencapai visi dan misi perusahaan. Ada beberapa faktor yang dapat mendukung menjadi tenaga kerja yang profesional, diantaranya dengan membuka lowongan kerja atau yang biasa disebut dengan rekrutmen.

Apabila dapat mencari calon karyawan yang berpotensi baik didalam bekerja. Maka hubungan keselarasan antara tujuan perusahaan dengan harapan perusahaan akan berjalan dengan baik. Selain itu terdapat faktor lain yang mendukung profesionalisme kerja yakni pengembangan karyawan. Dimana pengembangan karyawan juga diperlukan agar dalam menjalankan pekerjaannya mengalami peningkatan kinerja, apabila kinerja yang diberikan oleh karyawan meningkat maka profesionalisme kerja akan tumbuh dengan sendirinya. Hal lain yang mendukung terjadinya sikap profesionalisme kerja yakni komitmen.

Apabila komitmen karyawan sudah ada didalam diri karyawan, maka pekerjaan bukan lagi sebuah beban melainkan sebuah tanggung jawab, sehingga karyawan merasa ada tanggung jawab yang harus dipenuhi tanpa adanya paksaan. Sehingga hasil penelitian ini, Profesionalisme kerja merupakan sebuah kunci kesuksesan diperusahaan yang didukung oleh perencanaan rekrutmen yang baik, proses pengembangan karyawan yang meningkat dan komitmen kerja antar karyawan hingga perusahaan terjalin hubungan baik maka tidak sulit bagi karyawan untuk memperoleh sikap profesionalisme dalam bekerja.

Pengaruh Rekrutmen (X1) terhadap Profesionalisme Kerja (Y)

Hasil yang telah didapatkan dari analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa, variabel rekrutmen secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap profesionalisme kerja pada UD Mekar Jaya Banyuwangi. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji t yang diperoleh t_{hitung} sebesar $2,159 > t_{tabel}$ sebesar $2,01290$ dengan tingkat signifikansi $0,036 < 0,05$ sehingga H_0 dapat ditolak. Hasil penelitian ini, didukung oleh hasil penelitian terdahulu dari Hazmi (2017) yang menyatakan bahwa variabel rekrutmen berpengaruh secara parsial terhadap variabel profesionalisme kerja.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa, rekrutmen perlu diperhatikan didalam perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, dimana ketika rekrutmen sudah dirasa benar, maka secara otomatis akan diikuti oleh meningkatnya profesionalisme kerja dalam diri karyawan. Didalam perusahaan pentingnya rekrutmen diperlukan oleh semua perusahaan termasuk UD Mekar Jaya Banyuwangi karena ketika rekrutmen sudah sesuai kualifikasi perusahaan, maka akan lebih mudah menciptakan karyawan yang memiliki profesionalisme didalam bekerja.

Pengaruh Pengembangan karyawan (X2) terhadap Profesionalisme kerja (Y)

Hasil yang telah didapatkan dari analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel pengembangan karyawan secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap profesionalisme kerja pada UD Mekar Jaya Banyuwangi. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji t yang diperoleh bahwa, t_{hitung} sebesar 2,378 > t_{tabel} sebesar 2,01290 dengan tingkat signifikansi $0,022 < 0,05$ dan H_0 dapat ditolak. Hasil penelitian ini, didukung oleh hasil penelitian terdahulu dari Syahraini (2020) yang menyatakan bahwa variabel pengembangan karyawan berpengaruh secara parsial terhadap variabel profesionalisme kerja.

Hasil penelitian ini tersebut dapat menunjukkan bahwa, sebuah perusahaan apabila memiliki karyawan baik serta berpandangan maju akan lebih mudah bekerja sama antar karyawan. Sehingga berpengaruh pada proses pengembangan karyawan. Terutama perusahaan dibidang produksi seperti UD Mekar Jaya Banyuwangi. Dimana kerja sama merupakan dorongan semangat untuk bersama-sama maju dan berkembang dengan adanya kerja sama yang baik dapat meningkatkan pengembangan didalam diri karyawan. Biasanya pengembangan karyawan tersebut meliputi perubahan mulai dari cara bekerja, cara berfikir, hingga memaksimalkan penggunaan alat mesin. Karena ketika pengembangan karyawan sudah dirasa ada, maka secara otomatis mudah untuk menciptakan tenaga profesionalisme didalam bekerja.

Pengaruh Komitmen Kerja (X3) terhadap Profesionalisme Kerja (Y)

Hasil yang telah didapatkan dari analisis data yang telah dilakukan yang mana menunjukkan bahwa variabel komitmen kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap profesionalisme kerja pada UD Mekar Jaya Banyuwangi. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji t yang diperoleh bahwa, t_{hitung} sebesar 2,572 > t_{tabel} sebesar 2,01290 dengan tingkat signifikansi $0,013 < 0,05$ dan H_0 dapat ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa, komitmen kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap profesionalisme kerja. Hasil penelitian ini, didukung oleh hasil penelitian terdahulu dari Merisa (2015) yang menyatakan bahwa variabel komitmen kerja berpengaruh secara parsial terhadap variabel profesionalisme kerja.

Hasil penelitian ini dapat mengidentifikasi bahwa, sebagian besar perusahaan terutama perusahaan UMKM (Usaha Mikro Kecil Menengah) diperlukan komitmen tinggi didalam perusahaan karena komitmen merupakan kepercayaan karyawan terhadap perusahaan. Seperti halnya pada UD Mekar Jaya Banyuwangi. Jika seseorang memiliki komitmen terhadap perusahaan, maka akan cenderung mengabdikan diri pada perusahaannya, dimana semakin tinggi komitmen kerja karyawan, maka semakin meningkatkan pula rasa profesionalisme kerja didalam diri karyawan.

KESIMPULAN

Uji F (Simultan) Variabel rekrutmen (X_1) dan pengembangan karyawan (X_2) dan komitmen kerja (X_3) berpengaruh terhadap profesionalisme kerja pada UD Mekar Jaya Banyuwangi. Dapat dibuktikan dengan melihat dari analisis uji F bahwa, nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} dengan nilai ($9,231 > 2,81$). Sehingga tingkat kepercayaan 95% secara simultan variabel rekrutmen, variabel pengembangan karyawan dan variabel komitmen kerja berpengaruh secara signifikan terhadap profesionalisme kerja (Y). Hasil uji t variabel rekrutmen (X_1) menunjukkan bahwa t_{hitung} 2,159 dan t_{tabel} 2,01290 sehingga ($2,159 > 2,01290$), H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme kerja. Hasil uji t variabel Pengembangan karyawan (X_2) menunjukkan bahwa t_{hitung} 2,378 dan t_{tabel} 2,01290 sehingga ($2,378 > 2,01290$), H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme kerja. Hasil uji t variabel Komitmen kerja (X_3) menunjukkan bahwa t_{hitung} 2,572 dan t_{tabel} 2,01290 sehingga ($2,572 > 2,01290$), H_0 ditolak

sehingga dapat disimpulkan bahwa Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme kerja.

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut: Mengingat variabel rekrutmen, variabel pengembangan karyawan dan komitmen kerja secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap profesionalisme kerja pada UD Mekar Jaya Banyuwangi, maka pimpinan perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kembali manajemen yang ada di UD Mekar Jaya Banyuwangi agar profesionalisme kerja lebih meningkat. Mengingat komitmen kerja berpengaruh paling dominan terhadap profesionalisme kerja pada UD Mekar Jaya Banyuwangi, maka pimpinan perusahaan sebaiknya memberikan sebuah kenyamanan dalam bekerja bukan tentang fasilitas saja, namun tentang hubungan antara pekerja dengan pemimpin perusahaan tersebut sehingga karyawan akan terdorong untuk mengoptimalkan kinerja karyawan. Dan sebaiknya penelitian selanjutnya dapat menambah variabel yang lain selain variabel dependen dan variabel independen dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, D. D. (2016). *Pengantar Ilmu Manajemen Dan Komunikasi*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Barlin, P. D. (2016). *Metologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif* . Padang : Sukabina Prees.
- Byron, W. (2010). *The Power Priciples*. Yogyakarta: Kanisius.
- Dra. Sri Larasati, M. (2018). *Sumber Daya Manusia* . Yogjakarta: CV Budi Utama .
- Erni Nawir. (2021). Pengaruh Profesionalisme Kerja Aparat Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Dikantor Desa Anabannae Kecamatan Pitu Riawa Kabupaten Sidereng Rappang. *Jurnal Ilmiah Pemerintah, Volume 9 | Nomor* .
- Fitriani, N. (2020). Pengaruh Profesionalisme Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan . *Skripsi* .
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS Update PLS Regresi Hal 160*. Semarang: Universitas Diponegara.
- _____. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS Update PLS Regresi Hal 97*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegara.
- _____. (2018). *Aplikasi Analisis Data Multivate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang : Badan Penerbit Univeritas Diponegara.
- Hasibuan, M. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Akrasa.
- _____. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan 17*. PT Bumi Aksara .
- _____. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 4*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hazmi, M. (2017). Recruitment, Profesionalism, BRI Syariah . *Vol 3, No 1, Prosiding Hukum Ekonomi Syariah*.
- Ismail, N. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan Dan Kinerja*. Jakarta: Kencana.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi. Edisi Pertama*. Yogjakarta: Cetakan Pertama Graha Ilmu.
- Kreitner, R. (2011). *Organizational Behavior*. Jakarta : Salemba Empat.
- Mardianto, A. (2014). *Manajemen Rekrutmen*. Jakarta: Pinasthika Publisher.
- Merisa, F. A. (2015, 12). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember*. Jember.
- Novyan, S. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif, Motivasi, Dan Rekrutmen Terhadap Profesionalisme Personil Lanud Supadio. *Management And Entrepreneurship*.

- Pogo, M. G. (2021, 08 20). Analisis Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Layanan Umum Daerah Sistem Penyediaan Air Minum (BLUD-SPAM) Kabupaten Nagekeo. *Journal Of Business Management, Vol. 01 No.01 April 2021*.
- Priansa. (2016). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Rizal, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins. (2013). *Organizational Behavior. Vol. 40*.
- Samusi, A. (2014). *Metologi Penelitian Bisnis*. Jakarta : Selemba Empat.
- Sodong, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Bumi Aksara.
- Subekhi, A. (2012). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prestasi Pustakarya.
- Sudiro, A. (2011). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Malang : UB Press.
- Sugiyono. (2017). *Memahami Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Hal 121*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2017). *Memahami Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Hal 183*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2017). *Memahami Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Hal 93*. Bandung: Alfabeta .
- Suparlan. (2006). *Guru Sebagai Profesi*. Yogyakarta: Hidayat Publisher.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumberdaya Manusia, Cetakan Kedua*. Jakarta: Penerbit Kencana Prenada Media Group.
- Tambak, Syahraini. (2020). Pengembangan Profesionalisme Guru Madrasah Dengan Penguatan Konsep Khalifah. *Indonesian Journal Of Multidisciplinary Islamic Studies, Vol. 4, No. 1,*.
- Valentine R Sean, J. H. (2014). *Human Recourse Management Edisi 4*. Stamford USA: Cengage Learning.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja Edisi 3* . Jakarta: Penerbit Rajawali Pers.
- Yuwono, D. (2011). *Panduan Memilih Dan Menggunakan Jasa*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia.