

Pengaruh Pengembangan Pendidikan Terhadap Komitmen Kerja Karyawan di PT. Harmoni Mitra Utama Cabang Samarinda

Deny Indra Saputra^{1*}, Sofia Ulfa Eka Handayani²

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia.

*Kontak Email: Sembiring170@gmail.com

Diterima:30/07/19

Revisi:15/08/19

Diterbitkan:19/12/19

Abstrak

Tujuan studi: Penelitian ini bertujuan untuk menguji atau mengetahui apakah ada pengaruh variabel Pengembangan pendidikan terhadap komitmen kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang mana data yang diperoleh hasil dari sebaran kuesioner yang memanfaatkan *google form* sebagai medianya. Adapun teknik pengumpulan datanya adalah dengan menggunakan angket dan sampel yang berjumlah 52 orang dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Sedangkan teknik analisis yang digunakan adalah uji instrument, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis dengan tingkat signifikannya adalah 5%. Hasil penelitian ini di dapat dengan menggunakan Analisa Regresi Linier Sederhana adalah positif dan signifikan.

Metodologi: Penelitian dilakukan pada PT. Harmoni Mitra Utama Cabang Samarinda, dan penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *non probability sampling* (teknik pengambilan sampel secara tidak acak). Adapun alat analisisnya menggunakan program SPSS 23 dengan metode analisis uji instrumen seperti uji validitas dan uji reliabilitas, serta ujiasumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, heteroskedastisitas, dan uji hipotesis yang terdiri dari analisis regresi linier sederhana, uji signifikansi pengaruh parsial atau uji t, dan uji koefisien determinan atau uji R^2 .

Hasil: Hasil penelitian dari analisa regresi linier sederhana positif dan signifikan, dan hasil uji R^2 menunjukkan variabel bebas (pengembangan pendidikan) berpengaruh terhadap variabel terikat (komitmen) adalah cukup berpengaruh.

Manfaat: Manfaat dari hasil penelitian ini menghasilkan manfaat teoritis yang mana diharapkan dari hasil penelitian ini dapat menjadi acuan atau pedoman dalam mengembangkan media pembelajaran dengan lebih lanjut, dan manfaat praktis yaitu manfaat untuk para karyawan yang dari hasil penelitian ini diharapkan mampu meningkatkan hasil kinerja dan skill karyawan dalam bekerja.

Abstract

Purpose of study: This study aims to test or find out if there is a variable influence on educational development toward employee commitment. These studies use quantitative methods in which data obtained the results from the questionnaire distribution utilizing google forms as the medium. As for the data collection technique is to use the question form and the sample numbered 52 people with saturated samples using the technique. While the analysis technique used is a test instrument, test the assumptions of classical, and test the hypothesis with the level of significance is 5%. The results of this research in may by using a simple Linear Regression Analysis is positive and significant.

Methodology: This research was conducted on PT. Harmoni Mitra Utama Samarinda Branch using the technique of sampling non probability sampling. As for its analysis using SPSS program tool 23 with methods of analysis such as instrument test test test validity and reliability, as well as classic assumption test that consists of a test of normality, heteroskedastisitas, and test the hypothesis that consists of the analysis of simple linear regression significance test, influence of partial or test t test and determinant of the coefficients, or test R^2 .

Results: Research results from a simple linear regression analysis is positive and significant, and the results of testing R^2 indicates the variable is free (development education) effect on the variable is bound (the commitments) is quite influential.

Applications: Benefit from the results of this research produces theoretical benefits which were expected from the results of this research can be a reference or guidelines in developing instructional media with more practical benefits, and that is a benefit to its employees the results of this research are expected to improve the results the performance and skills of employees in work.

Kata kunci: Pengembangan Pendidikan, Komitmen Kerja.

1. PENDAHULUAN

Kemampuan sumber daya manusia menjadi modal utama dalam keberhasilan pembangunan nasional. Ketatnya persaingan dunia usaha menyebabkan banyaknya permasalahan yang harus dihadapi. Salah satunya aspek sumber daya manusia yang

digunakan untuk pemanfaatan teknologi saat ini. Manajemen pada sebuah perusahaan di tuntut untuk melakukan perubahan bagaimana caranya memandang antara sumber daya manusia dan hubungan kerja. Dengan demikian, untuk tercapainya tujuan perusahaan/organisasi terwujud adalah dengan mengembangkan sumber daya manusia. Jadi, tugas perusahaan disini, bagaimana mendayagunakan sumber daya manusia yang ada. Pendidikan dapat membantu tenaga kerja memperoleh keterampilan dan pengetahuan baru, dan belajar memecahkan masalah yang ada. Tentunya juga akan mendorong mereka kedalam aktifitas untuk menciptakan situasi yang nyaman, efektif, dan efisien dalam bekerja. Untuk mewujudkannya, perusahaan harus mempunyai program buat karyawan agar wawasan dan pengetahuan bertambah melalui program pengembangan pendidikan.

Pendidikan menurut [Hasbullah \(2009\)](#), pendidikan bagian usaha kita dalam membuat kepribadian dirinya agar sama dengan nilai kebudayaan masyarakat setempat. [Hasbullah\(2009\)](#) jugamengatakan, pendidikan bagian usaha yang dilaksanakan individu atau banyak orang agar jadi pribadi yang dewasa dan mendapat kehidupan yang baik dan menjadikan mental kita kuat. Adapun kaitan pendidikan dan tenaga kerja datang dari [Tirtarahardja dan Sulo \(2012\)](#), yang mana pendidikan merupakan penyiapan tenaga kerja diartikan sebagai kegiatan membina siswa sehingga mempunyai dasar dalam bekerja. Menurut [Syah M \(2004\)](#), faktor – faktor yang dapat berpengaruh pada pendidikan yaitu seperti faktor eksternal dan internal. Faktor internal/dari dalam meliputi intelegensi, kemampuan, minat, dan motivasi. Sedangkan faktor eksternal/dari luar meliputi lingkungan pendidikan, lingkungan sekolah, keluarga dan masyarakat. Adapun faktor-faktor ini mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan yang sudah dikemukakan, dikatakan bahwa pengembangan pendidikan berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan. tingkat pendidikan yang tinggi membuat karyawan dapat memahami seluk beluk pekerjaannya, dan memiliki kemampuan untuk dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik, sehingga dapat meningkatkan etos kerja yang akan meningkatkan komitmen kerja karyawan.

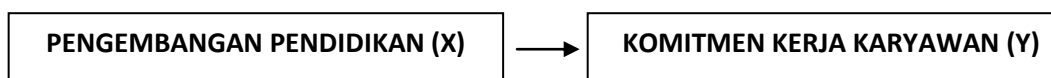
PT. Harmoni Mitra Utama adalah vendor kepercayaan dari PT. United Tractors yang memiliki karyawan sebanyak 52 orang yang terdiri atas 50 pria dan 2 wanita. Perusahaan ini melakukan *handling warehouse* dan pengiriman barang. Perusahaan ini lebih bergerak dalam bidang jasa, pasti memerlukan sumber daya manusia yang handal dalam melakukan pelayanan jasa kepada PT. United Tractors. Demi menjaga kepercayaan PT. United Tractors, maka diperlukan adanya pendidikan yang akan ditujukan kepada karyawan tersebut untuk selalu memberikan yang terbaik, sesuai standar dan kompetensi yang sudah ditentukan, dan memuaskan pihak PT. United Tractors dan PT. Harmoni Mitra Utama. Untuk membuktikan hal itu, peneliti merasa perlu mengangkat permasalahan ini, apakah ada keterkaitan yang erat antara pendidikan terhadap komitmen karyawan dengan judul “Pengaruh Pengembangan Pendidikan Terhadap Komitmen Karyawandi PT. Harmoni Mitra Utama.”

1.1. Tinjauan Pustaka

Pendidikan ialah tindakan, dan proses metode belajar dan diajar. Umumnya, orang yang mempunyai pendidikan lebih bagus/tinggi, formal maupun non formal akan memiliki pengetahuan yang lebih luas dan tentu mempengaruhi tinggi rendahnya komitmen karyawan. [Edy Sutrisno \(2011\)](#) mengemukakan, pendidikan adalah totalitas interaksi antar manusia dalam rangka pengembangan diri manusia secara utuh, dan pendidikan merupakan proses yang terus senantiasa berkembang.

Komitmen ialah sesuatu yang wajib yang harus karyawan miliki. Komitmen merupakan sikap yang menyatakan seberapa besar karyawan terikat dan mengenal organisasinya. [Zurnali \(2010\)](#), komitmen diartikan sebagai rasa yang sangat besar dan kuat atau dari seseorang/individu kepada tujuan serta nilai-nilai dalam organisasi yang terkait dengan kemampuan mereka pada upaya tercapainya suatu tujuan di sebuah organisasi.

1.2. Kerangka Konseptual



Gambar 1 : Kerangka Konseptual

Pengembangan pendidikan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya akan dapat memberikan lebih banyak pengetahuan, baik dari segi pekerjaannya maupun perusahaan. Program pengembangan pendidikan membuat karyawan menjadi lebih berkomitmen terhadap pekerjaannya dan memberikan yang terbaik bagi perusahaannya. Umumnya riset sudah menyimpulkan bahwa orang-orang mengusahakan konsistensi di antara sikap yang menunjukkan kemampuan rasional. Bisa dikatakan Pendidikan ini menekankan untuk terciptanya komitmen dalam bekerja secara profesional.

1.3. Hipotesis

Asumsi atau dugaan sementara mnyangkut suatu permasalahan yang harus dicari dan dibuktikan kebenarannya menggunakan data atau informasi yang diperoleh melalui penelitian yang terbukti valid dan reliabel disebut juga dengan hipotesis. Berdasarkan kerangka konseptual pada gambar 1, ditarik kesimpulan hipotesa atau dugaan sementara :

H : di duga adanya pengaruh yang signifikan antara Pengembangan Pendidikan Terhadap Komitmen Kerja Karyawan di PT. Harmoni Mitra Utama Cabang Samarinda

2. METODOLOGI

Penelitian ini dilakukan pada PT. Harmoni Mitra Utama Cabang Samarinda yang beralamat di Jl Cipto Mangun Kusumo No. 78, Sungai Keledang, Samarinda Seberang, Kalimantan Timur, yang menjadi satu lokasi dengan PT. TRAC Astra Rent a Car. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *non probability sampling* (teknik pengambilan sampel secara tidak acak). *Sampling Non Probability* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan sampel dipilih secara tidak acak.. Kami memilih untuk memakai teknik *Saturation Sample* (Teknik Sampel Jenuh), yaitu teknik pengambilan sampel kalau semua populasi dipakai sebagai sampel, syarat populasinya sedikit, atau ingin mengolah generalisasi dengan tingkat kesalahan sangat kecil. Kelebihannya adalah memerlukan sedikit waktu dalam pengumpulan data sampel. Adapun kelemahannya, tidak cocok untuk populasi dengan anggota yang besar. PT. Harmoni Mitra Utaman memiliki 52 orang pegawai, yang terdiri dari 51 pria dan 1 wanita. Data pegawai objek hanya memiliki populasi dibawah 100 orang, maka pemakaian teknik ini dikatakan sesuai dan cukup tepat. Karena diharapkan data yang didapat pada perusahaan tersebut akurat.

2.1. Teknik Analisis Data

Dalam suatu penelitian ilmiah terdapat 2 macam penelitian, yakni penelitian kualitatif dan penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik analisis data yang sesuai dengan jenis penelitian, yakni teknik analisis data kuantitatif. Sugiyono, teknik penelitian kuantitatif juga dapat diartikan sebagai suatu metode penelitian dengan berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel. Umumnya teknik pengambilan sampel dilakukandengan caraacak, teknik pengumpulan data menggunakan instrumen metode penelitian kuantitatif, analisa data yangbersifat kuantitatif atau statistik bertujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan (Sugiyono, 2012).Metodekuantitatif ini seringjuga disebut dengan metode tradisional, positivistik, ilmiah/scientific dan juga metode discovery. Metode penelitian kuantitatif dinamakan metode tradisional, sebab metode ini sudah cukup lama dipakai sehingga sudah dianggap sebagai metode tradisi sebuah penelitian. Teknik ini juga disebut sebagai metode positivistik sebab juga berlandaskan kepada filsafat positivisme. Metode atau teknik ilmiah/scientific, disebabkan metode ini memiliki kaidah-kaidah ilmiah yang terpenuhi yaitu konkrit, empiris, obyektif, terukur, rasional. Cara ini disebut dengan metode discovery karena metode penelitian kuantitatif bisa ditemukan dan dikembangkan didalam berbagai iptek terbaru. Metode penelitian ini memiliki sebutan metode kuantitatif karena data penelitian yang berbentuk angka-angka dan analisa data yang menggunakan statistik.

2.2. Metode Analisis

Data yang dipakai yaitu data yang sudah di kelompokkan menjadi data kuantitatif yang berupa angka dan data kualitatif yang di interpretasikan dalam bentuk kata-kata ataupun simbol. Adapun alat yang dipergunakan untuk menganalisisnya adalah menggunakan program SPSS 23 dengan analisis uji instrumen seperti uji validitas dan uji reliabilitas, serta uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, heteroskedastisitas, dan uji hipotesis yang terdiri dari analisis regresi linier sederhana, uji signifikansi pengaruh parsial atau uji t, dan uji koefisien determinan atau uji R^2 .

1. Uji Validitas

Validitas ialah setepat apa suatu alat yng dipakai untuk mengukur apa yang akan diukur. Validitas juga diartikan sejauh mana kecermatan dan ketepatan alatu ukur dalam menjalankan fungsinya.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas ialah sebesar apa derajat tes itu mengukur dengan konsisten apa yang diukur. Menurut V Wiratna Sujarweni(2015), Jika nilai *alpha* lebih besar dari 0,60 maka dapat dinyatakan reliabel.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan menguji normal tidaknya data yang dijadikan sampel. Data sampel hanya bisa di generalisasikan pada populasi bila mempunyai sifat normal sebagaimana populasinya.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan agar dapat mengetahui apakah ada atau tidaknya penyimpangan pada asumsi klasik heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan ini adalah ditemukan pola-pola tertentu, seperti titik yang membentuk pola teratur, bisa dikatakan terjadi gejala heteroskedastisitas. Jika pola tidak ditemukan atau tidak terjadi, seperti menyebar kesegala bagian angka 0 pada sumbu Y, maka tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas.

5. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui apakah arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen terdapat hubungan yang positif ataupun negatif.

6. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari variabel-variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial.

7. Uji Koefisien Determinan (R^2)

Uji ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas memiliki kontribusi atau ikut menentukan variabel terikat.

3. HASIL DAN DISKUSI

Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pengembangan pendidikan terhadap komitmen kerja karyawan di PT. Harmoni Mitra Utama Cabang Samarinda. Apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel pendidikan terhadap variabel komitmen kerja.

3.1. Hasil Uji Validitas

Tabel 1: Hasil Uji Validitas Variabel Pendidikan

No Item	Korelasi (r_{hitung})	R_{tabel}	Keterangan
Item 1	0.593	0.27	Valid
Item 2	0.576	0.27	Valid
Item 3	0.713	0.27	Valid
Item 4	0.559	0.27	Valid
Item 5	0.631	0.27	Valid
Item 6	0.648	0.27	Valid
Item 7	0.703	0.27	Valid
Item 8	0.758	0.27	Valid
Item 9	0.689	0.27	Valid
Item 10	0.606	0.27	Valid

Tabel 2: Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen

No Item	Korelasi (r_{hitung})	R_{tabel}	Keterangan
Item 1	0.734	0.27	Valid
Item 2	0.717	0.27	Valid
Item 3	0.751	0.27	Valid
Item 4	0.746	0.27	Valid
Item 5	0.51	0.27	Valid
Item 6	0.547	0.27	Valid
Item 7	0.75	0.27	Valid
Item 8	0.866	0.27	Valid
Item 9	0.793	0.27	Valid

SumberData : Data Primer yang diolah (2019)

Dari hasil uji validitas pada [Tabel 2](#) dan [Tabel 3](#) diketahui semua item pernyataan yang sudah diuji adalah valid, karena r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} atau >27 . Artinya semua item pernyataan bisa digunakan sebagai alat untuk pengumpul data.

3.2. Uji Reliabilitas

Tabel 3 : Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keteranagan
PengembanganPendidikan	0,910	Reliabel
Komitmen	0,889	Reliabel

Dari hasil uji reliabilitas pada [Tabel 3](#), diketahui nilai dari Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6, artinya variabel pengembangan pendidikan dan komitmen reliabel.

3.3. Uji Normalitas

Gambar 2 : Hasil Uji Normalitas Dengan P-Plot

Berdasarkan pada [gambar 2](#), hasil pengujian normalitas dengan p-plot bisa dilihat titik-titik masih ada tidak jauh dari garis diagonal, sehingga dapat diartikan data terdistribusi dengan normal.

3.4. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3 : Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Scatterplot

Berdasarkan *output Scatterplot* pada [gambar 3](#), diketahui pola yang ditimbulkan melebar dan tidak teratur. Maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas, Sehingga model regresi yang benar dan baik terpenuhi.

3.5. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 4 : Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10,065	4,906		2,052	,045
Pendidikan	,680	,123	,615	5,515	,000

a. Dependent Variable: Komitmen

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana pada [Tabel 4](#) dengan menggunakan program SPSS berdasarkan penilaian dengan melihat nilai signifikan. Bisa dilihat nilai signifikan 0,00 lebih kecil dari 0,05 sehingga ditarik kesimpulan bahwa H_0 diterima atau ada pengaruh pengembangan pendidikan (X) terhadap komitmen kerja karyawan (Y).

3.6. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Tabel 5 : Hasil Uji Signifikansi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10,065	4,906		2,052	,045
Pendidikan	,680	,123	,615	5,515	,000

a. Dependent Variable: Komitmen

Hasil uji t pada [Tabel 5](#), dilihat nilai t_{hitung} adalah 5,15. Nilai t_{tabel} dengan df adalah $52-2 = 50$ dan nilai α 0,05 hasil yang didapat adalah 1,676. Hasil dapat disimpulkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} sehingga H_0 diterima atau ada pengaruh pengembangan pendidikan (X) terhadap komitmen karyawan (Y).

3.7. Uji Koefisien Determinan (R^2)

Tabel 6 : Hasil Uji Koefisien Determinan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,615	,378	,366	3,59444

a. Predictors: (Constant), Pendidikan

b. Dependent Variable: Komitmen

Berdasarkan hasil uji koefisien determinan pada [Tabel 6](#), nilai R^2 adalah 0,378. Ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan pendidikan berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan sebesar 37,8% dan sisanya bisa dikatakan dipengaruhi oleh variabel lain. Adapun [Tabel 4](#) output analisa regresi linier sederhana dengan menggunakan program SPSS 23 bahwa H_0 diterima atau ada pengaruh positif dan signifikan variabel pengembangan pendidikan (X) terhadap komitmen kerja karyawan (Y) di PT Harmoni Mitra Utama Cabang Samarinda. Hasil penulisan skripsi didukung dengan materi yang dikemukakan [Tirtarahardja dan Sulo \(2012\)](#), yang mana pendidikan merupakan penyiapan tenaga kerja diartikan sebagai kegiatan membina siswa sehingga mempunyai dasar dalam bekerja. Adapun menurut [Zurnali \(2010\)](#), komitmen diartikan sebagai rasa yang sangat besar dan kuat atau dari seseorang/individu kepada tujuan serta nilai-nilai dalam organisasi yang terkait dengan kemampuan mereka pada upaya tercapainya suatu tujuan di sebuah organisasi. Semakin baik dan tinggi pendidikan seorang pegawai tentunya akan membentuk komitmen kerja pada organisasi atau perusahaan semakin kuat. Pendidikan merupakan salah satu kunci meningkatkannya komitmen pegawai. Dengan begitu kualitas pegawai bisa terjaga tujuan-tujuan organisasi bisa tercapai.

4. KESIMPULAN

Pengembangan pendidikan yang ada di PT. Harmoni Mitra Utama Cabang Samarinda berada dikategori cukup tinggi. Dengan pendidikan karyawan mendapat wawasan, pengetahuan serta mengetahui nilai dan tujuan-tujuan demi pencapaian

perusahaan. Hasil analisis variabel komitmen kerja karyawan yang sudah dilakukan pada penelitian ini, dapat disimpulkan bahwasanya di PT. Harmoni Mitra Utama Cabang Samarinda mempunyai karyawan dengan tingkat komitmen kerjanya pada kategori cukup tinggi. Hal ini bisa dilihat perusahaan mampu memberikan pelayanan dengan baik dan perusahaan mampu tetap bertahan/eksis sampai saat ini. Semua itu tidak terlepas dari terjaga dan meningkatnya komitmen kerja karyawan di PT. Harmoni Mitra Utama Cabang Samarinda. Dari hasil analisa pengaruh pengembangan pendidikan terhadap komitmen kerja karyawan di PT. Harmoni Mitra Utama Cabang Samarinda, bahwa variabel pengembangan pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel komitmen kerja karyawan.

REFERENSI

- Cut Zurnali, (2010), Knowledge Worker: Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Depan, Penerbit Unpad Press, Bandung.
- Edy Sutrisno, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Kencana.
- Hasbullah. 2009. Dasar – Dasar Ilmu Pendidikan. Jakarta: Raja grafindo Persada.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Delapan Belas. ed. Revisi. Bandung: CV Alfabeta.
- Sujarweni, W. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Syah, M. (2004). Psikologi Belajar. Bandung : Grafindo Persada.
- Tirtarahardja, La Sulo. 2005. Pengantar Pendidikan. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Tirtarahardja, La Sulo. 2012. Pengantar Pendidikan. PT Rineka Cipta. Jakarta.