

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1. Kajian Pustaka**

Kajian pustaka ini berisi landasan teori-teori kepustakaan yang melandasi penelitian untuk mendukung pemecahan masalah yaitu mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia, Profesionalisme, Komitmen, Kinerja Karyawan serta penelitian terdahulu yang akan digunakan sebagai acuan dasar teori untuk mengembangkan kerangka pemikiran dan hipotesis.

##### **2.1.1. Organisasi**

Organisasi merupakan sebuah alat atau sarana yang dipakai oleh manusia untuk mengkoordinasi tindakan-tindakan mereka untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Jones dan George, 2003; 208). Di dalam sebuah organisasi agar dapat efektif, maka perlu dilakukan klasifikasi atau pengelompokan individu dengan sebuah pertimbangan ilmiah, yang tujuannya adalah untuk terwujudnya tujuan organisasi (Parsons, 1960; 17). Setiap individu dalam sebuah desain organisasi, benar-benar melalui pertimbangan yang didasarkan data sehingga dapat diambil sebuah keputusan yang cermat (Etzioni, 1982; 5). Organisasi diciptakan agar dapat kesetupaduan dalam gerak dan aktivitas untuk mencapai kesuksesan dan meraih keuntungan bagi organisasi. Sebuah organisasi merupakan tindakan kolektif untuk

mencapai sebuah kesejahteraan individu manusia. Untuk mencapai tujuan, maka diperlukan sebuah pembagian kerja dan dikonstruksi sebuah koordinasi (Hery, 2016; 11). Sedangkan unsur-unsur dasar organisasi meliputi:

1. Organisasi bersifat sistemik, satu bagian memiliki kaitan dengan bagian lainnya. Jika diibaratkan sebuah mesin, tidak ada satu elemen yang dianggap kecil perannya termasuk sebuah baut, atau sebuah gerigi kecil, tanpa elemen kecil tersebut maka sebuah mesin tidak dapat digerakkan. Begitu juga organisasi setiap elemen harus mendapat perhatian, karena merupakan bagian dari sistem, tidak ada yang memiliki peran kecil di organisasi, termasuk seorang bagian cleaning service sama pentingnya dengan manajer, tanpa kerja divisi kebersihan, sebuah kantor akan menjadi tempat yang tidak nyaman.
2. Di organisasi terdapat aktivitas kelompok yang mengerjakan sebuah kerja tertentu, setiap kelompok individu ini memiliki target kerja yang jelas, mereka bukanlah kumpulan manusia yang tidak memiliki visi dan tindakan terukur.
3. Setiap organisasi memiliki sebuah konsensus, visi, misi yang sudah disepakati untuk diwujudkan. Maka, setiap orang yang membangun kerjasama, dan pasti memiliki sebuah tujuan yang sama dan telah disepakati.
4. Setiap unit, individu dan divisi-divisi yang ada dalam organisasi terkoordinasi dalam satu standar. Jika dalam sebuah kerjasama organisasi gagal dilakukan maka kegiatan akan gagal bahkan akan saling berlawanan.
5. Dalam sebuah organisasi terdapat sebuah kepemimpinan yang berwenang dan bertanggungjawab mengarahkan organisasi. (Hariandja, 2016; 11-12).

Organisasi memiliki karakteristik pembagian kerja, terdapat sebuah kekuasaan dengan adanya struktur organisasi yang akan membawa arah organisasi ke arah mana, jika terdapat anggota yang tidak memberi kontribusi maka dapat dilakukan penggantian (Etzioni, 1982; 4). Mintzberg mengemukakan bahwa organisasi memiliki lima elemen, sebagai berikut: Pertama, adanya anggota yang melakukan aktivitas produksi yang menjadi dasar keberadaan sebuah organisasi; Kedua, adanya manajer puncak yang memiliki tanggung jawab terhadap organisasi secara menyeluruh; Ketiga, adanya manajer tengah yang menjadi sarana komunikasi antara anggota produksi dengan manajemen puncak; Keempat, adanya ketersediaan para ahli yang menganalisis setiap kebutuhan organisasi; dan Kelima, ketersediaan individu yang mengisi jabatan dan posisi pekerjaan.

### **2.1.2. Manajemen**

Manajemen merupakan suatu seni dalam ilmu dan pengorganisasian seperti menyusun perencanaan, membangun organisasi dan pengorganisasiannya, pergerakan, serta pengendalian atau pengawasan.

#### **2.1.2.1. Pengertian Manajemen**

Secara etimologi manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengatur. Bila dilihat dari literatur-literatur yang ada, pengertian manajemen dapat dilihat dari tiga pengertian: manajemen sebagai suatu proses, manajemen sebagai suatu kolektifitas manusia, manajemen sebagai ilmu (*science*) dan sebagai seni (*art*). Dengan adanya manajemen, suatu pekerjaan akan lebih mudah karena manajemen berkuat dengan pembagian kerja berdasarkan keahlian serta bekerja

sama dengan orang lain. Menurut pengertian yang pertama, yakni manajemen sebagai suatu proses. Dalam *Encyclopedia of the social sciences* (Firdian, 2017: 52) dikatakan bahwa manajemen adalah suatu proses pelaksanaan untuk mencapai tujuan tertentu yang diselenggarakan dan diawasi. Menurut Haiman, manajemen adalah fungsi untuk mencapai sesuatu dengan melalui kegiatan orang lain dan mengawasi usaha-usaha individu untuk mencapai tujuan utama bersama. (Rappana, 2017: 38).

Menurut John Kotter (2017:8) mengenai manajemen yaitu

*Management is a set of processes that can keep a complicated system of people and technology running smoothly. The most important aspects of management include planning, budgeting, organizing, staffing, controlling, and problem solving.*

Beda halnya menurut M. Manullang (2018:2) yang mendefinisikan manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu. Hasibuan, Masayu S.P (2017:9) “Ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”

Berdasarkan pernyataan di atas, maka peneliti sampai pada pemahaman bahwa Manajemen melibatkan sekelompok orang atau organisasi yang akan bekerja sama dengan tujuan yang sama. Manajemen sangatlah penting dalam suatu organisasi maupun perusahaan, Pada suatu proses untuk mencapai suatu tujuan seorang manajer dituntut untuk memanfaatkan sumber daya yang ada. Karena jika perusahaan tidak memiliki manajemen yang baik maka perusahaan tersebut akan

kehilangan arah dan sulit untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan untuk memanfaatkan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien.

#### **2.1.2.2. Fungsi Manajemen**

Keberhasilan sebuah perusahaan, dapat dilihat dari seberapa baiknya manajemen dalam perusahaan tersebut. Untuk mencapai tujuannya, organisasi memerlukan dukungan manajemen dengan berbagai fungsinya yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi masing-masing. Kegiatan fungsi-fungsi tersebut memerlukan data dan informasi, dan akan menghasilkan data dan informasi pula. Menurut G.R Terry dalam hasibuan memiliki kesamaan dengan fungsi manajemen secara umum. Sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*) Sebagai dasar pemikiran dari tujuan dan penyusunan langkah-langkah yang akan dipakai untuk mencapai tujuan. Merencanakan berarti mempersiapkan segala kebutuhan, memperhitungkan matang-matang apa saja yang menjadi kendala, dan merumuskan bentuk pelaksanaan kegiatan yang bermaksud untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.
2. Pengorganisasian (*Organizing*) Sebagai cara untuk mengumpulkan orang-orang dan menempatkan mereka menurut kemampuan dan keahliannya masing-masing individu dalam pekerjaan yang sudah direncanakan oleh perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya.
3. Penggerakan (*Actuating*) Sebagai cara untuk menggerakkan organisasi agar berjalan sesuai dengan pembagian kerja masing-masing serta menggerakkan seluruh sumber daya yang ada dalam

organisasi agar pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan bisa berjalan sesuai rencana dan bisa mencapai tujuan.

4. Pengawasan (*Controlling*) Mengawasi apakah gerakan dari organisasi ini sudah sesuai dengan rencana atau belum. Serta mengawasi penggunaan sumber daya dalam organisasi agar bisa terpakai secara efektif dan efisien tanpa ada yang melenceng dari rencana yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan pernyataan di atas, maka peneliti sampai pada pemahaman bahwa fungsi dari manajemen pada dasarnya merupakan suatu proses dilakukan melalui fungsi-fungsi manajerial yaitu *planning*, *organizing*, *actuating* dan *controlling*, dengan dikoordinasikan dengan sumber daya yang ada dan diatur sedemikian rupa dengan pengawasan serta evaluasi yang tepat sehingga tercapainya sebuah tindakan yang mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien.

### **2.1.2.3. Unsur – unsur Manajemen**

Setiap organisasi memiliki unsur-unsur untuk membentuk sistem manajerial yang baik. Unsur-unsur inilah yang disebut unsur manajemen. Jika salah satu diantaranya tidak sempurna atau tidak ada, maka akan berimbas dengan berkurangnya upaya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Menurut George R. Terry & Rule Leslie W alih bahasa G.A Ticoalu (2017: 15) mengemukakan bahwa unsur dasar yang merupakan sumber yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan dalam manajemen tersebut dikenal dengan 6M, yaitu *man*, *money*, *materials*, *machines*, *method*, dan *markets*.

1. *Man* (sumber daya manusia)

Faktor manusia adalah yang paling menentukan. Manusia yang membuat tujuan dan manusia pula yang melakukan proses untuk mencapai tujuan. Tanpa manusia tidak ada proses kerja.

2. *Money* (uang)

Uang merupakan salah satu unsur yang tidak dapat diabaikan. Uang merupakan alat tukar dan alat pengukur nilai. Besar kecilnya hasil kegiatan dapat diukur dari jumlah yang beredar dalam perusahaan. Oleh karena itu uang merupakan alat yang penting untuk mencapai tujuan karena segala sesuatu harus diperhitungkan secara rasional. Hal ini akan berhubungan dengan beberapa uang yang harus disediakan untuk membiayai gaji tenaga kerja, alat-alat yang dibutuhkan dan harus dibeli serta beberapa hasil yang akan dicapai dari suatu organisasi

3. *Material* (Bahan)

Dalam dunia usaha untuk mencapai hasil yang lebih baik, selain manusia yang ahli dalam bidangnya juga harus dapat menggunakan bahan atau materi-materi sebagai salah satu sarana. Sebab materi dan manusia tidak dapat dipisahkan, tanpa materi tidak akan tercapai hasil yang dikehendaki.

4. *Mechines* (Mesin)

Kegiatan perusahaan, mesin sangat diperlukan. Penggunaan mesin akan membawa kemudahan atau menghasilkan keuntungan yang lebih besar serta menciptakan efisiensi kerja.

5. *Method* (Metode cara – cara kerja)

Pelaksanaan kerja diperlukan metode-metode kerja. Suatu tata cara kerja yang baik akan memperlancar jalannya pekerjaan. Sebuah metode dapat dinyatakan sebagai penetapan cara pelaksanaan kerja suatu tugas dengan memberikan berbagai pertimbangan-pertimbangan kepada sasaran, fasilitas-fasilitas yang tersedia dan penggunaan waktu, serta uang dan kegiatan usaha. Perlu diingat meskipun metode baik, sedangkan orang yang melaksanakannya tidak mengerti atau tidak mempunyai pengalaman maka hasilnya tidak akan memuaskan. Dengan demikian, peranan utama dalam manajemen tetap manusianya sendiri.

#### 6. *Market* (Pasar)

Memasarkan produk sudah tentu barang sangat penting sebab bila barang yang diproduksi tidak laku, maka produksi barang akan berhenti. Artinya, proses kerja tidak akan berlangsung. Oleh sebab itu, penguasaan pasar dalam arti menyebarkan hasil produksi merupakan faktor menentukan dalam perusahaan. Agar pasar dapat dikuasai maka kualitas dan harga barang harus sesuai dengan selera konsumen dan daya beli (kemampuan) konsumen.

Sedangkan menurut Hasibuan (2017:20) ada beberapa unsur manajemen yang disingkat 6M (*man, money, material, mechines, method, and market*) adalah sebagai berikut:

##### 1. *Man* (manusia)

Sarana utama bagi setiap manajer untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu adalah manusia. Tanda adanya manusia,



manajer tidak akan mungkin dapat mencapai tujuannya. Manusia adalah orang yang mencapai hasil melalui kegiatan orang-orang lain.

2. *Money* (uang)

Untuk melakukan berbagai aktivitas perusahaan uang adalah salah satu hal yang sangat diperlukan untuk biaya-biaya yang dikeluarkan. Uang yang digunakan untuk membayar uoah ataub gaji, membeli bahan-bahan dan peralatan. Uang sebagai sarana manajemen harus digunakan efektif mungkin agar tujuan tercapai dengan serendah mungkin.

3. *Material* (bahan)

Bahan-bahan merupakan faktor pendukung utama dalam proses produksi, tanpa adanya bahan-bahan maka proses produksi tidak akan berjalan. Bahanbahan tersebut misalnya bahan baku pembantu lainnya untuk menunjang dalam proses produksi.

4. *Machines* (mesin)

Kemajuan teknologi, penggunaan mesin-mesin sangan dibutuhkan dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan.

5. *Methods* (metode)

Untuk melakukan kegiatan-kegiatan agar berdaya guna berhasil guna, manusia dihadapkan pada berbagai alternative metode atau cara melakukan pekerjaan, oleh karena itu, metode merupakan sarana manajemen untuk mencapai tujuan.

6. *Market* (pasar)

Pasar merupakan sarana yang tidak kalah penting dalam manajemen, karena tanpa adanya pasar, hasil produksi tidak akan ada artinya sehingga tujuan perusahaan tidak akan tercapa

Berdasarkan pernyataan di atas, maka peneliti sampai pada pemahaman bahwa unsur-unsur manajemen itu Man, Money, Methode, Machine dan Market, disingkat 6M. Dan unsur manajemen menjadi sangat penting atau mutlak dalam manajemen karena sebagai penentu arah perusahaan dalam melakukan kegiatan perusahaan.

### **2.1.3. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah salah satu fungsi manajemen yang sangat penting untuk keberhasilan suatu pencapaian tujuan dalam suatu organisasi, manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki individu secara efisien. Sumber daya manusia bagi sebuah organisasi atau perusahaan berupa keterlibatan mereka dalam sebuah perencanaan, sistem, proses dan tujuan agar tercapainya tujuan organisasi.

#### **2.1.3.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Meningkatnya peranan manajemen dalam suatu perusahaan mengakibatkan bertambahnya perhatian terhadap pentingnya faktor sumber daya manusia dalam organisasi. Manusia merupakan salah satu faktor produksi yang perlu mendapatkan perhatian khusus dari organisasi/perusahaan karena manusia sebagai penggerak aktivitas perusahaan. Berikut ini beberapa pendapat mengenai manajemen sumber daya manusia menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) “Adalah

suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan Bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

Hasibuan (2017:9) mengenai manajemen sumber daya manusia yaitu “Suatu ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat”. Herman Sofyandi dalam R.Supomo dan Eti Nurhayati (2018:6): “Suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen mulai dari *planning, organizing, leading, dan controlling* dalam setiap aktivitas atau fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi, transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrialisasi, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dan SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien”

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa manajemen sumberdaya manusia adalah ilmu dan seni dan proses penarikan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi,demosi,transfer ,penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrialisasi, hingga pemutusan hubungan kerja agar dapat memperoleh, mengembangkan, memelihara, dan mengembalikannya kepada masyarakat secara untuk tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif dan efisiens.

### 2.1.3.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam mengerjakan pekerjaan seharusnya instansi memperhatikan fungsi-fungsi manajemen. Berikut merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan dalam R.Supomo dan Eto Nurhayati (2018:17) fungsi MSDM yaitu:

1. Perencanaan (*Planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam rangka membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Kegiatan untuk mengorganisasikan semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan.

3. Pengarahan (*Directing*)

Kegiatan mengarahkan semua pegawai agar mau bekerja sama dengan efektif secara efisien dalam membantu tercapainya tujuan.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Suatu kegiatan untuk mengendalikan semua pegawai agar mau menaati peraturan – peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan

rencana. Apabila terdapat penyimpangan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

5. Pengadaan (*Procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan (*Development*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan

7. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung atau tidak langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerjanya, sedangkan layak dapat diartikan memenuhi kebutuhan primernya

8. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengitegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, sedangkan pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai.

#### 10. Kedisiplinan (*Dicipline*)

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik, sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

#### 11. Pemberhentian (*Seperation*)

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini dapat disebabkan oleh keinginan pegawai, perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab lainnya.

Berdasarkan pernyataan di atas, maka peneliti sampai pada pemahaman bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi atau perusahaan sebagai pengarah, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian di dalam sebuah perusahaan agar segala kegiatan manajemen dapat berjalan dengan efektif dan efisien.

### **2.1.3.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Tujuan umumnya bervariasi dan bergantung pada tahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi. Tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tentang organisasi, fungsi sumber daya manusia, dan orang-orang yang terpengaruh.

Menurut Herman (2018:11) yang dikutip oleh R. Supomo dan Eti menjelaskan bahwa “Tujuan Organisasi ditujukan untuk dapat mengenal keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi”. Untuk mendukung para pimpinan yang mengoperasikan departemen-departemen atau unit-unit organisasi dalam perusahaan sehingga manajemen SDM harus memiliki sasaran, seperti:

1. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan-kebutuhan yang ada didalam organisasi. sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

2. Tujuan Sosial

Ditujukan untuk merespons kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan dalam masyarakat melalui tindakan meminimalisir dampak yang negatif terhadap organisasi

### 3. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuan, setidaknya tujuan-tujuan yang dapat meningkatkan kontribusi individual terhadap organisasi.

Berdasarkan pernyataan di atas, maka peneliti sampai pada pemahaman bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam organisasi atau perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial, serta terdapat empat tujuan utama yaitu tujuan sosial, tujuan organisasi, tujuan fungsional dan yang terakhir adalah tujuan individual dari pegawai itu sendiri.

#### **2.1.3.4. Kualitas Sumber Daya Manusia**

Kualitas sumber daya manusia terdiri atas dua suku kata meliputi kata kualitas yang secara umum merupakan tingkat baik buruknya atau taraf atau derajat sesuatu. Pengertian sumber daya manusia secara umum merupakan daya yang bersumber dari manusia. Daya yang bersumber dari manusia dapat juga disebut tenaga atau kekuatan (energy atau power). Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Menurut Wirawan (2017), mengatakan bahwa kualitas Sumber Daya Manusia merupakan perpaduan antara kemampuan fisik (kesehatan) dan kemampuan non fisik (kemampuan bekerja, berpikir, mental, dan keterampilan-keterampilan lainnya) yang dimiliki oleh seorang individu sehingga mereka mampu untuk bekerja, berkreasi, berpotensi dalam organisasi. Sedangkan menurut pendapat Sutristo (dalam Kalendra 2017) mengemukakan pendapat bahwa kualitas



Sumber Daya Manusia merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan profesional.

Berdasarkan pernyataan di atas, maka peneliti sampai pada pemahaman bahwa kualitas Sumber Daya Manusia merupakan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki seorang pegawai atau karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam organisasi atau instansi.

#### 2.1.3.5. Kualitas Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Syariah

Kualitas sumber daya manusia dalam Islam terletak pada fondasi tauhid. Tauhid adalah fondasi keimanan seseorang yang menjadi basis pemahaman keagamaan seluruh umat Islam. Tauhid yang dimaksud adalah keyakinan bahwa hanya Allah yang berhak disembah, ditakuti, diharapkan dan takdir-Nya segala hal harus dikembalikan. Sebagaimana tauhid yang diikrarkan nabi Ibrahim dalam firman Allah surat al-an'am ayat 162.

قُلْ إِنَّ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ

Artinya: “Katakanlah: “*sesungguhnya shalat, ibadah, hidup, dan matiku hanyalah untuk Allah, Tuhan semesta alam.*” (QS. al-an'am:162).

Tauhid inilah yang membuat setiap orang beriman merasakan keamanan dan ketenteraman dalam segala aktivitasnya. Sebagaimana firman Allah dalam surat al-an'am ayat 82:

الَّذِينَ آمَنُوا وَلَمْ يَلْبِسُوا إِيمَانَهُمْ بِظُلْمٍ أُولَٰئِكَ لَهُمُ الْأَمْنُ وَهُمْ مُهْتَدُونَ

Artinya: *“Orang-orang yang beriman dan tidak mencampuradukkan iman mereka dengan syirik, mereka itulah orang-orang yang mendapat rasa aman dan mereka mendapat petunjuk.”* (QS. alAn’am: 82)

#### **2.1.3.6. Dimensi dan Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia**

Menurut M. Dawam Raharjo (2017:18) indikator kualitas sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan meliputi :
  - a) Memiliki tingkat kemampuan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi
  - b) Memiliki pengetahuan Bahasa, meliputi Bahasa nasional, Bahasa daerah dan sekurang-kurangnya satu Bahasa asing.
  - c) Memiliki pengetahuan dan keterampilan dibidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang sesuai dengan tuntunan.
2. Keterampilan
  - a) Memiliki kemampuan dalam bidang teknologi sesuai dengan perkembangan zaman
  - b) Memiliki tingkat pemahaman bidang dalam organisasi
3. Kemampuan
  - a) Memiliki tingkat kemampuan dalam perencanaan organisasi, agar tercapainya suatu tujuan yang telah ditentukan.

Dalam perspektif islam terdapat tiga dimensi yang harus diperhatikan, yaitu:

1. Dimensi kepribadian. Dimensi kepribadian menyangkut kemampuan untuk menjaga integritas, termasuk sikap, tingkah laku, etika dan

moralitas. Pribadi yang tangguh akan kuat bertahan dalam segala situasi dan kondisi yang dialami perusahaan. Meningkatkan dimensi ini berarti juga memberikan pelatihan untuk meningkatkan kualitas siddiq dan amanah. Di sisi lain mengutip Iqbal yang berpendapat bahwa untuk mencapai insane kamil atau manusia seperti karakter Rasulullah diperlukan tiga hal, yaitu pertama ketaatan pada hukum, kedua penguasaan diri sebagai bentuk tertinggi kesadaran diri tentang pribadi dan ketiga khalifahan ilahi. Jika karyawan taat hukum, maka tidak ada pencurian atau korupsi dalam perusahaan. Taat hukum ini tidak lain adalah kualitas yang diperlukan dalam karakter amanah. Jika karyawan menyadari kekhalfahan yang ada dalam dirinya maka tanggung jawabnya akan besar. Semuanya ini akan didapatkan melalui peningkatan dimensi kepribadian.

2. Dimensi produktivitas. Dimensi produktivitas menyangkut apa yang dapat dihasilkan oleh manusia tadi dalam hal jumlah yang lebih banyak dan kualitas yang lebih baik. Dimensi ini sudah sejak revolusi industri diperhatikan dalam meningkatkan kemampuan Sumber Daya Manusia perspektif Syariah. Dengan memberikan pelatihan yang ditujukan pada dimensi produktivitas, maka selain berbuah efisiensi dan output yang lebih baik, aspek fathonah dan tabligh juga tersentuh. Produktivitas individu dapat ditingkatkan menjadi produktivitas tim, karena kerja tim merupakan hal yang akhir-akhir ini mendapat perhatian besar dari perusahaan. Jika akhir-akhir ini banyak

perusahaan yang mengunggulkan kerja tim untuk meningkatkan produktivitas, dalam Islam hal itu bukanlah sesuatu yang baru.

3. Dimensi kreativitas. Dimensi Kreativitas menyangkut kemampuan seseorang untuk berpikir dan berbuat kreatif, menciptakan sesuatu yang berguna bagi dirinya dan masyarakatnya. Latihan yang ditujukan untuk dimensi kreativitas dapat meningkatkan kecerdasan berpikir dan berkreasi yang amat diperlukan dalam meningkatkan daya saing.

Berdasarkan pernyataan di atas, maka peneliti sampai pada pemahaman bahwa indikator kualitas sumber daya manusia memiliki dimensi yang kuat dan dapat dipercaya membangun kualitas karyawan dan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi, dimensinya antara lain adalah kualitas intelektual meliputi pengetahuan dan keterampilan, serta pendidikan yang memiliki kemampuan pendidikan serta tingkat raga kualitas pendidikan dan syariah competence.

#### **2.1.4. Profesionalisme**

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) profesionalisme diartikan sebagai sesuatu yang memerlukan mutu serta kepandaian khusus untuk menjalankannya. Profesionalisme merupakan suatu profesi keahlian yang dipersyaratkan untuk melakukan suatu pekerjaan yang dapat dilakukan secara efektif dan efisien dengan tingkat keahlian yang tinggi dalam rangka untuk mencapai tujuan pekerjaan yang maksimal.

#### **2.1.4.1. Pengertian Profesionalisme**

Profesionalisme berasal dari kata profesi yang berarti suatu pekerjaan yang memerlukan pengetahuan, mencakup ilmu pengetahuan, ketrampilan dan metode serta berlaku untuk semua karyawan mulai dari tingkat atas sampai bawah. Profesionalisme (*professionalism*), didefinisikan secara luas, mengacu pada perilaku, tujuan, atau kualitas yang membentuk karakter atau memberi ciri suatu profesi atau orang-orang professional Messier, Glover, Prawitt, (dalam Susilawati 2018).

Profesionalisme merupakan salah satu faktor penting yang harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam sebuah organisasi karena profesionalisme ialah sifat-sifat (kemampuan, kemahiran, dan cara pelaksanaan sesuatu) sebagaimana yang sewajarnya terdapat dan dilakukan oleh seorang professional. Sehingga jika suatu perusahaan memiliki karyawan yang professional dan berkemampuan tinggi, secara tidak langsung akan membantu mencapai tujuan perusahaan. Anwar (2018, hlm.23) menjelaskan pengertian profesionalisme adalah sebutan yang mengacu kepada sikap mental dalam bentuk komitmen dari pada anggota suatu profesi untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesionalnya.

Berdasarkan pernyataan di atas, maka peneliti sampai pada pemahaman bahwa profesionalisme merupakan sikap tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan yang memerlukan keahlian, kemampuan dan keterampilan dalam melaksanakan tugasnya. Sehingga tujuan perusahaan dapat terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, dan cermat. Setiap manajemen membutuhkan profesionalisme dari setiap anggota organisasi. Oleh karena itu profesionalisme merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan, maka pembinaan

profesionalisme merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting. Setiap manajemen membutuhkan profesionalisme dari setiap anggota organisasi.

#### **2.1.4.2. Karakteristik Profesionalisme**

Karakteristik profesionalisme aparatur sesuai dengan tuntutan *good governance*, menurut Mertin Jr (dalam Fitri Wirjayanti, 2017:31) diantaranya adalah:

1. Persamaan (*Equality*) Perlakuan yang sama atas pelayanan yang diberikan. Hal ini didasarkan atas tipe perilaku birokrasi rasional yang secara konsisten memberikan pelayanan yang berkualitas kepada semua pihak tanpa memandang afiliasi politik dan status sosialnya.
2. Keadilan (*Equity*) Perilaku yang sama kepada masyarakat tidak cukup. Selain itu juga perlakuan yang adil. Untuk masyarakat yang pluralistic kadang-kadang diperlakukan yang adil dan perlakuan yang sama.
3. Loyalitas (*loyalty*) Kesetiaan kepada konstitusi hukum, pimpinan, bawahan, dan rekan kerja. Berbagai jenis kesetiaan tersebut terikat satu sama lain dan tidak ada kesetiaan yang mutlak diberikan kepada satu jenis kesetiaan tertentu dengan mengabaikan yang lainnya.
4. Akuntabilitas (*Accountability*) Setiap aparatur pemerintah harus siap menerima tanggung jawab atas apapun yang di kerjakan.

Berdasarkan pernyataan di atas, maka peneliti sampai pada pemahaman bahwa Karakteristik Profesionalisme adalah persamaan perlakuan pelayanan yang diberikan, keadila yang sama terhadap masyarakat, loyalitas yang diberikan, serta akuntabilitas aparatur pemerintah dalam mengerjakan pekerjaannya.

### 2.1.4.3. Profesionalisme Karyawan

Profesionalisme karyawan sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan karyawan yang tercermin melalui perilakunya sehari-hari dalam organisasi. Tingkat kemampuan karyawan yang tinggi akan lebih cepat mengarah kepada pencapaian tujuan organisasi yang telah direncanakan sebelumnya, sebaiknya apabila tingkat kemampuan pegawai rendah kecenderungan tujuan organisasi yang akan dicapai akan lambat bahkan menyimpang dari rencana semula. Istilah kemampuan menunjukkan potensi untuk melaksanakan tugas yang mungkin dan tidak mungkin dilakukan. Kalau disebut potensi, maka kemampuan disini merupakan kekuatan yang ada di dalam diri seseorang.

Istilah kemampuan dapat juga dipergunakan untuk menunjukkan apa yang akan dapat dikerjakan oleh seseorang. Bukan apa yang telah dikerjakan oleh seseorang. Apa yang dikemukakan Oemar Hamalik (dalam Fitri Wirjayanti, 2017: 26) dapat menambah pemahaman mengenai profesionalisme karyawan atau tenaga kerja. Ia mengemukakan bahwa tenaga kerja pada hakikatnya mengandung aspek-aspek sebagai berikut:

1. Aspek Potensial, bahwa setiap tenaga kerja memiliki potensi-potensi yang bersifat dinamis, yang terus berkembang dan dapat dikembangkan. Potensi-potensi itu antara lain : daya mengingat, daya berpikir, daya berkehendak, daya perasaan, bakat, minat, motivasi, dan potensi-potensi lainnya
2. Aspek Profesionalisme dan vokasional, bahwa setiap tenaga kerja memiliki kemampuan dan keterampilan kerja atau kejujuran dalam bidang tertentu, dengan kemampuan dan keterampilan itu, dia dapat

mengabdikan dirinya dalam lapangan kerja tertentu dan menciptakan hasil yang baik secara optimal.

3. Aspek Fungsional, bahwa setiap tenaga kerja melaksanakan pekerjaannya secara tepat guna, artinya dia bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya dalam bidang yang sesuai pula, misalnya seorang tenaga kerja yang memiliki keterampilan dalam bidang elektronik.
4. Aspek Operasional, bahwa setiap tenaga kerja dapat mendayagunakan kemampuan dan keterampilan dalam proses dan prosedur pelaksanaan kegiatan kerja yang sedang ditekuninya.
5. Aspek Personal, bahwa setiap pegawai harus memiliki sifat-sifat kepribadian yang menunjang pekerjaannya, misalnya sikap mandiri dan tangguh, bertanggung jawab, tekun dan rajin.
6. Aspek Produktivitas, bahwa setiap tenaga kerja harus memiliki motif berprestasi, berupaya agar berhasil dan memberikan hasil dari pekerjaannya, baik kuantitas maupun kualitas.

Menurut Budi Rajab (dalam Fitri Wirjayanti, 2017:28) bahwa profesionalisme sangat dibutuhkan dalam organisasi. Diperlukan sumber daya manusia yang profesional, akan menciptakan kemampuan yang baik dan komitmen dari orang-orang yang bekerja dalam organisasi tersebut sekaligus dapat membina citra organisasi. Menurut Siagian (dalam Fitri Wirjayanti, 2017:29) profesional diukur dari kecepatannya dalam menjalankan fungsi dan mengacu kepada prosedur yang telah disederhanakan. Berdasarkan pendapat tersebut, konsep profesional dalam diri aparatur dilihat dari segi:



1. Kreatifitas (*Creativity*) Kemampuan aparatur untuk menghadapi hambatan dalam memberikan pelayanan kepada publik dengan melakukan inovasi. Hal ini perlu diambil untuk mengakhiri penilaian mirik masyarakat kepada birokrasi public yang dianggap kaku dalam bekerja. Terbentuknya aparatur yang kreatif hanya dapat terjadi apabila: terdapat iklim yang kondusif yang mampu mendorong aparatur pemerintah untuk mencari ide baru dan konsep baru serta menerapkan secara inovatif. Adanya kesediaan pemimpin untuk memperdayakan bahwa antara lain melalui partisipasi dalam pengambilan keputusan yang menyangkut pekerjaan.
2. Inovasi (*innovation*) Perwujudannya berupa hasrat dan tekad untuk mencar, menemukan dan menggunakan cara baru, metode kerja baru, dalam pelaksanaan tugasnya. Hambatan yang paling mendasar dari perilaku inovatif adalah rasa cepat pun terhadap hasil pekerjaan yang telah dicapai. Responsifitas (*responsivity*) Kemampuan aparatur dalam mengantisipasi dan menghadapi aspirasi baru, perkembangan baru, tuntutan baru, dan pengetahuan baru, birokrasi harus merespon secara cepat agar tidak tertinggal dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Berdasarkan pernyataan di atas, maka peneliti sampai pada pemahaman bahwa Profesionalisme Karyawan diukur dari kecepatannya dalam menjalankan fungsi dan mengacu kepada prosedur yang telah disederhanakan.

#### 2.1.4.4. Dimensi dan Indikator Profesionalisme

Profesionalisme adalah suatu sikap atau keadaan dalam melaksanakan pekerjaan dengan memerlukan keahlian melalui pendidikan dan pelatihan tertentu dan dilakukan sebagai suatu pekerjaan yang menjadi sumber penghasilan. Dimensi profesionalisme adalah kompetensi, efektivitas, dan efisiensi serta bertanggung jawab. Menurut Sedarmayanti (2018:53).

1. Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan seseorang yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Indikator dari kompetensi adalah:
  - a) Keterampilan
  - b) Pengetahuan
2. Efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas, waktu) yang telah dicapai. Indikator efektivitas adalah :
  - a) Kuantitas kerja
  - b) Kualitas kerja
  - c) Waktu
3. Efisiensi diartikan sebagai perbandingan antara input dan output, tenaga dan hasil, biaya dan kesenangan yang dihasilkan. Efisiensi dapat ditinjau dari segi:
  - a) Biaya
  - b) Waktu

4. Tanggung jawab berarti kesanggupan seorang pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya tepat pada waktunya dan berani mengambil resiko atas keputusan yang dibuatnya. Indikator dari tanggung jawab adalah :
- a) Menyelesaikan tugas dengan baik
  - b) Tepat waktu
  - c) Berani ikhlas memikul resiko.

Berdasarkan pernyataan di atas, maka peneliti sampai pada pemahaman bahwa indikator Profesionalisme kerja memiliki dimensi yang kuat dan dapat dipercaya membangun kualitas karyawan dan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan dimensinya antara lain adalah kompetensi suatu kemampuan yang didasari atas pengetahuan dan keterampilan, efektivitas diartikan seberapa jauh target yang telah dicapai, efisiensi perbandingan antara input dan output ditinjau dari biaya dan waktu, dan tanggung jawab yang berarti kesanggupan karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan tepat waktu.

#### **2.1.5. Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi dapat diartikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut dengan mengorbankan kepentingan pribadi demi organisasi. Dan juga sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi. Dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

### **2.1.5.1. Pengertian Komitmen Organisasi**

Pada hakekatnya definisi dari komitmen organisasi berbeda-beda tergantung dari sudut pandang mana kita memandang masalah komitmen organisasi ini, namun tujuan dari komitmen organisasi itu sama. Kreitner dan Kinicki dalam Putu dan I Wayan (2017:129) komitmen organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Robbins dan Judge dalam Yusuf, Ria Mardiana Syarif, Darmawan (2018:240) “Seseorang bekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota. Komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut “

Allen dan Meyer (dalam Wibowo, 2017:169) “Suatu Konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi” Menurut Robbins dan Judge dalam Yusuf, Ria Mardiana Syarif, Darmawan (2018:240) “Seseorang bekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota. Komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuantujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.”

Berdasarkan pernyataan di atas, maka peneliti sampai pada pemahaman bahwa komitmen organisasi adalah suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya yang relatif kuat,

mempunyai keinginan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

#### **2.1.5.2. Faktor – Faktor Komitmen Organisasi**

Faktor – faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasional McShane dan Von Glinow (dalam Wibowo, 2017:167) sebagai berikut:

1. Keadilan dan Lingkungan (*Justice and Support*)

Hal ini lebih tinggi pada organisasi yang memenuhi kewajibannya pada pekerja dan tinggal dengan nilai-nilai humanitarian seperti kejujuran, kehormatan, kemauan memaafkan dan integritas moral. Organisasi yang mendukung kesejahteraan pekerja cenderung menuai tingkat loyalitas lebih tinggi.

2. Nilai Bersama (*Shared Values*)

Menunjukkan identitas orang pada organisasi, dan identifikasi mencapai tingkat tertinggi ketika pekerja yakin nilai-nilai mereka sesuai dengan nilai-nilai dominan organisasi.

3. Kepercayaan (*Trust*)

Kepercayaan menunjukkan harapan positif satu orang terhadap orang lain dalam situasi yang melibatkan resiko. Kepercayaan berarti menempatkan nasib pada orang lain atau kelompok. Untuk menerima kepercayaan, maka kita juga harus menunjukkan kepercayaan.

4. Pemahaman Organisasional (*Organizational Comprehension*)

Pemahaman organisasional menunjukkan seberapa baik pekerja memahami organisasi, termasuk arah strategis, dinamika sosial, dan tata ruang fisik.

#### 5. Pelibatan Pekerjaan (*Employee involvement*)

Pelibatan pekerja meningkatkan komitmen dengan memperkuat identitas sosial pekerja dengan organisasi. Pekerja merasa bahwa mereka menjadi bagian dari organisasi apabila mereka berpartisipasi dalam keputusan yang mengarahkan masa depan organisasi. Pelibatan pekerja juga membangun loyalitas karena memberikan kekuasaan ini menunjukkan kepercayaan organisasi pada pekerjanya.

Berdasarkan pernyataan di atas, maka peneliti sampai pada pemahaman bahwa Faktor-faktor komitmen organisasi adalah keadilan dan lingkungan yang artinya organisasi dapat memenuhi kewajiban dan tinggal dengan nilai-nilai humanitarian, nilai bersama yang menunjukkan identitas pada organisasi, kepercayaan menunjukkan harapan positif satu orang terhadap orang lain dalam situasi yang melibatkan resiko, pemahan organisasi menunjukkan seberapa baik seseorang memahami organisasi termasuk arah strategi, dan pelibatan pekerjaan dengan memperkuat identitas sosial karyawan dengan organisasi.

#### **2.1.5.3. Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi**

Dimensi dan indikator digunakan sebagai alat untuk mengukur seberapa kuat komitmen para karyawan terhadap perusahaan. Allen dan Meyer dalam Wibowo (2017:169) terdapat tiga macam dimensi komitmen organisasi, yaitu sebagai berikut:

##### 1. Komitmen Afektif (*Affective commitment*)

Komitmen sebagai suatu ikatan atau keterlibatan emosi dalam mengidentifikasi dan terlibat dalam perusahaan, tingkat keterikatan anggota pada organisasi berdasarkan seberapa baik perasaan

mengenai organisasi. Indikator dari dimensi komitmen afektif sebagai berikut:

- a) Keinginan berkarir di organisasi
- b) Rasa percaya terhadap organisasi
- c) Pengabdian kepada organisasi

2. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance commitment*)

Yaitu komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan perusahaan. Komitmen ini mengacu pada keinginan karyawan untuk tetap tinggal di perusahaan karena adanya perhitungan untung dan rugi dimana nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu perusahaan disbanding dengan meninggalkan perusahaan karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan. Indikator dari dimensi komitmen berkelanjutan sebagai berikut :

- a) Keinginan bertahan dengan pekerjaan
- b) Ketertarikan karyawan kepada pekerjaan
- c) Tidak nyaman meninggalkan pekerjaan

3. Komitmen Normatif (*Normative commitment*)

Keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap perusahaan, adanya kewajiban moral untuk memelihara hubungan dengan organisasi. Individu tetap tinggal pada suatu perusahaan karena merasa wajib untuk loyal pada perusahaan karena alasan moral seperti kewajiban untuk memenuhi kontrak psikologis yang telah disepakati. Indikator dari dimensi komitmen normatif adalah sebagai berikut :

- a) Kesetiaan terhadap organisasi
- b) Kebahagiaan dalam bekerja
- c) Kebanggaan bekerja pada organisasi

Berdasarkan pernyataan di atas, maka peneliti sampai pada pemahaman bahwa indikator komitmen organisasi memiliki dimensi yang kuat dan dapat dipercaya membangun kualitas karyawan dan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan dimensinya antara lain adalah komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normative.

#### **2.1.6. Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan sesuatu hal yang penting bagi organisasi, khususnya kinerja pegawai yang bisa membawa instansi/organisasi pada pencapaian tujuan yang diharapkan. Baik atau buruknya kinerja pegawai dapat berpengaruh pada baik buruknya kinerja instansi. Maka dari itu, manajemen sumber daya manusia harus melakukan pemeliharaan, pengawasan dan penilaian pada setiap pegawai dalam sebuah organisasi sertan kinerja sebagai hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam waktu tertentu.

##### **2.1.6.1. Pengertian Kinerja Pegawai**

Manajemen sumber daya manusia mempunyai tujuan yaitu untuk meningkatkan kontribusi karyawan terhadap perusahaan dalam rangka mencapai produktivitas perusahaan yang bersangkutan. Keberhasilan sebagai aktivitas perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawan yang dimilikinya, semakin baik tingkat kinerja karyawan yang dimiliki oleh perusahaan, semakin baik pula



kinerja perusahaan tersebut. Beberapa pengertian kinerja menurut beberapa ahli sebagai berikut. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan.

Menurut (Kasmir, 2018) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Menurut Stephen Robbins dalam Lijan Poltak Sinambela (2018:480) bahwa kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Menurut (Sugiono, 2018) indikator kinerja karyawan secara individu, yaitu:

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

Berdasarkan pernyataan di atas, maka peneliti sampai pada pemahaman bahwa Kinerja Karyawan adalah prestasi atau hasil kerja yang dihasilkan oleh kemampuan dari individu atau kelompok yang dilakukan berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesanggupan, dan waktu dengan maksimal

### 2.1.6.2. Faktor - faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2017:67) antara lain :

$$Human\ Performance = Ability\ y\ Motivation\ Motivation = Atitude\ x$$

*Situation*

$$Ability = Knowledge\ x\ Skill$$

Penjelasan:

#### 1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*Knowledge + skill*). Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apabila IQ *superior, very superior, gifted* dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

#### 2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017: 14), kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor:

1. Faktor individu yang terdiri dari:
  - a. Kemampuan dan keahlian
  - b. Latar belakang
  - c. Demografi
2. Faktor psikologis yang terdiri dari:
  - a. Perseps
  - b. Attitude
  - c. Personality
  - d. Motivasi
3. Faktor organisasi yang terdiri dari:
  - a. Sumber daya
  - b. Kepemimpinan
  - c. Penghargaan
  - d. Struktur.
  - e. Job design

Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan yang baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja individu ini akan tercapai apabila didukung oleh atribut individu, upaya kerja (*work effort*) dan dukungan organisasi. Selanjutnya menurut A. Dale Timple dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2017: 15), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang, salah satunya disiplin kerja. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, salah satunya pengawasan.

Berdasarkan pernyataan di atas, maka peneliti sampai pada pemahaman bahwa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja antara lainnya faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi.

### **2.1.6.3. Dimensi dan Indikator Kinerja**

Dimensi dan indikator menurut John Miner dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2017:70) yaitu:

#### **1. Kualitas kerja**

Kualitas adalah suatu yang terkait dengan proses pekerjaan sampai hasil kerja yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya. Adapun indikator dari kualitas yaitu: Kerapihan, Ketelitian, dan Hasil Kerja

#### **2. Kuantitas kerja**

Kuantitas yaitu satuan jumlah atau batas maksimal yang harus dicapai oleh pekerja dengan waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan perusahaan. Adapun indikator dari kuantitas yaitu: Kecepatan dan Kemampuan.

#### **3. Tanggung jawab**

Tanggung jawab merupakan hal yang terkait dengan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan yang harus dipertanggung jawabkan para karyawan apabila masih ada pekerjaan yang belum sesuai dengan harapan pimpinan. Adapun indikator dari tanggung jawab yaitu : hasil kerja, dan pengambilan keputusan

#### 4. Kerja sama

Kerja sama merupakan sikap dan perilaku setiap karyawan yang menjalin hubungan kerjasama dengan pimpinan atau rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama. Adapun indikator dari kerjasama yaitu : jalinan kerjasama dan kekompakan.

#### 5. Inisiatif

Inisiatif adalah bentuk gerakan dari dalam diri anggota untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah. Adapun indikator dari inisiatif yaitu tidak menunggu perintah

Berdasarkan pernyataan di atas, maka peneliti sampai pada pemahaman bahwa indikator kinerja yaitu kualitas kerja yang terkait dengan proses pekerjaan sampai hasil kerja yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas, kuantitas kerja satuan jumlah atau batas maksimal yang harus dicapai, tanggung jawab dalam mengerjakan tugas dan kewajiban didalam organisasi, kerja sama sikap dan perilaku karyawan yang menjalin hubungan kerjasama dengan pimpinan atau rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama, inisiatif gerakan dari dalam diri anggota untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah.

#### **2.1.7. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai pembandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis.

Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang di dapat dari jurnal dengan menggunakan media internet sebagai pembandig agar dapat diketahui perdamaan serta perbedaannya. Jurnal penelitian yang diambil sebagai perbandingan adalah Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Komitmen dan Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No.	Nama dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme, dan Komitmen sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember  Merisa Fajar Aisyah, Wiji Utami, Sunardi, Sudarsih. ( <i>e-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi</i> , 2017, Volume IV (1) :131-135)	Variable Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme dan Komitmen.	Faktor Pendukung peningkatan kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember.	Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme dan Komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Jember dengan arah positif. Hal ini akan mengidentifikasi bahwa jika Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme dan Komitmen memiliki nilai positif maka akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan PDAM Kabupaten Jember
2.	Pengaruh Penddidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kualitas SDM Bank Syariah Pada Bank Syariah	Variabel Kualitas SDM.	Variabel pengaruh pendidikan, dan pelatihan.	Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa secara simultan, pendidikan dan

	<p>Mandiri KCP Lamongan.</p> <p>Shonia Lingga Pratiwi, Jurnal Ekonomi Islam, Volume 1 Nomor 2, Tahun 2018, Halaman 145-153.</p>			<p>pelatihan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kualitas sdm, sedangkan parsial hanya pelatihan yang berpengaruh signifikan terhadap kualitas sdm bank syariah mandiri KCP Lamongan.</p>
3.	<p>Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Sebagai Variabel Intervening di Departemen Produksi PT Domusindo Pandaan</p> <p>Enny Dwi Soeharti, Muryati, Nashruddin Mas (Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 6, Nomor 1, Maret 2020)</p>	<p>Kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Kedisiplinan kinerja karyawan melalui komitmen sebagai variable intervening</p>	<p>Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia dan Kedisiplinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Sebagai Variabel Intervening di Departemen Produksi PT Domusindo Pandaan</p>
4.	<p><i>The Effect of quality of Human Resources on the Performance of Bandiklat Central Kalimantan Province.</i></p> <p>Revnussa Octobery, Rinto Alexandro. <i>International Journal of Community Service Learning</i>. Volume 4, Number 2, Tahun 2020, pp. 150-158.</p>	<p><i>Using the influence of the quality of human resources as the effect of performance.</i></p>	<p><i>Research does not use the variables of professionalism and commitment</i></p>	<p><i>in this study it can be concluded thar human resource quality has a real positive effect of training agency performance in the central Kalimantan provincial.</i></p>
5.	<p>Pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas SDM, Disiplin Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Pada PT. PLN</p>	<p>Variable Kualitas SDM terhadap Kinerja Karyawan.</p>	<p>Variable Budaya Organisasi, Disiplin Terhadap Motivasi.</p>	<p>Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, disiplin kualitas sdm berpengaruh</p>

	<p>(Persero) Area Manado.</p> <p>Lemarchy Esterina Manese, Adolfina, Mac D. B Walangitan. Jurnal EMBA Vol.8 No.3 Juli 2020, Hal. 353-362.</p>			<p>terhadap motivasi. Sedangkan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap motivasi. Kualits SDM dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Budaya organisasi dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado.</p>
6.	<p>Pengaruh Profesionalisme, Karakteristik Pekerjaan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara.</p> <p>Andri Junasri Tanjung, M Ali Imran, Winda Santi Dalimunthe, Sarifah Hanum Lubis, Ucok Syahputra (2020). Jurnal Riset Akuntansi Multiparadigma (JRAM) Volume 7, No 2, Desember 2020</p>	Variable Profesionalisme dan Komitmen	Variabel Karakteristik Pekerjaan	<p>Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Profesionalisme, Karakteristik Pekerjaan dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dalam bekerja di Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara.</p>
7.	<p>Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim</p>	Variable Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja.	Variabel Komitmen serta Objek penelitian	<p>Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Kualitas SDM dan Profesionalisme kerja memiliki pengaruh signifikan</p>



	Kina Atika, Nisa'Ulul Mafra (2020), Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol. 17 No.4, Januari 2020 : 355-366.			terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim seraca simultan dan parsial.
8.	<i>The effect of professionalism and motivation to spirit at work of elementary school teachers in Hulu Sungai subdistrict of Ketapang Regency</i>  M.Chiar (2018), <i>Journal of Education, Teaching and Learning Vol. 2, No. 3</i>	<i>Using the influence of professionalism as the independent variable.</i>	<i>Using the influence of motivation to spirit at work as a variable.</i>	<i>Based of the research of result show that the professionalism has significant impact on work spirit.</i>
9.	Pengaruh Profesionalisme, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Sulut.  Reinhard J Rumimpunu, Victor P.K Lengkong, Jantje L. Sepang. 2018. Jurnal EMBA Vol. 6 no. 4 September 2018, Hal 3358 - 3367	Variable Profesionalisme dan Kinerja Pegawai	Variable Kompetensi an Disiplin Kerja	Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa secara simultan profesionalisme, kompetensi dan disiplin kerja secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sulut.
10.	Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Internal dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening (Studi Empiris Pada Auditor Internal Perusahaan di DKI Jakarta)  Nia Tresnawaty, SE.,M.Ak	Profesionalisme dan komitmen organisasi	Kinerja auditor internal dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening	Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa profsionalisme auditor internal komitmen organisasi, kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

	Jurnal Ilmiah Universitas Satya Negara Indonesia Vol.8 No.1 Juni 2015			
11.	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan  Sri Gustina Pane dan Fatmawati. Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB) Vol. 2, No.3 Oktober 2017	Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan	Profesionalisme terhadap kinerja karyawan	Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan.
12.	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kebijakan Penetapan Status Unit Khusus dan Status Kepegawaian Sebagai Variabel Moderating.  Suharman, Aftoni Susanto, Abdul Choliq Hidayat ( <i>e-Journal Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta, Program Studi Magister Manajemen, Kinerja 17 (1), 2020 80-88</i> )	Variable Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.	Variable Kebijakan Penetapan Status Unit Khusus dan Status Kepegawaian Sebagai Variabel Moderating.	Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variable Komitmen organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada unit Khusus UGM, sedangkan variable Kebijakan Penetapan Status Unit Khusus dan Status Kepegawaian bukan sebagai variable moderasi, sehingga dapat dikatakan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
13.	Pengaruh Kepuasan Kerja Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Organization Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening.	Variable Komitmen Organisasi.	Variable Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Melalui Organization Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening.	Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif pada <i>organizational citizenship</i>

	Siti Nurnaningsih, Wahyono, Economic Education Analysis Journal, Juni 2017.			<i>behavior</i> (OCB). <i>citizenship behavior</i> (ocb), mampu memediasi pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
14.	<i>Impact of organizational commitment on work morale at Sri Lanka Telecom.</i> Kamalachandran Rukshani (2017). <i>International journal of Management, Eastern University, Sri Lanka</i> Vol. 1 No. 3	<i>Using the influence of organizational commitment as the independent variable.</i>	<i>Dependent variable uses work morale</i>	<i>Our results are consistent with Fard et al that concludes organizational commitment has positive impact on work morale.</i>
15.	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Federal Internasional Finance Cabang Maros. Dicky Zulkarnain Rona Gah. <i>Equilibrium</i> , Halaman 687-943, Desember 2017, Vol. 3, No. 4.	Variable Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.	Variable Motivasi Kerja terhadap Kimerja Pada PT. Federal Internasional Finance Cabang Maros.	Variabel Motivasi kerja, dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Federal Internasional Finance Cabang Maros. Tetapi variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Federal Internasional Finance cabang Maros.
16.	<i>Global Journal of Human Resource Management</i>	Variable Kinerja Karyawan	Variable Kepuasan Kerja	Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan dan

	Adigun A.O. (Ph.D), Oyekunle I.A, Onifade T. A. June 2017, Vol. 5, No. 5. <i>Influence of Job Satisfaction On Employees’ Performance In MTN Nigeria</i>			positif terhadap Kinerja Karyawan.
17.	Pengaruh pelatihan, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia.  Pingkan Marsoit, Greis Sendow, Farlane Rukomoy. Jurnal EMBA, September 2017, Vol. 5, No. 3. J.	Variable Kinerja Karyawan	Variable Pelatihan dan Disiplin Kerja.	Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan, disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan variabel Pelarihan dan Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Jasa Indonesia. Tetapi variabel Komitmen organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Jasa Indonesia.
18.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Transformasional Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PD BPR BKK Taman Pemalang).	Variable kinerja Karyawan.	Variable Gaya Kepemimpinan, Tranformasional Budaya dan Motivasi.	Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan transformasional, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan

	Galan Kusuma, Edy Rahardja, Diponegoro <i>Journal of Management</i> 2018, Vol. 7, No. 2.			signifikan terhadap kinerja karyawan.
19.	<p>Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh.</p> <p>Imelda Andayani, Satria Tirtayasa. Maneggio, Maret 2019, Vol. 2, No. 1.</p>	Variabel Kinerja.	Variabel Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi.	<p>Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai berpengaruh negatif dan signifikan. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan. Motivasi terhadap pengaruh positif dan signifikan. Sehingga menunjukkan bahwa pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang.</p>
20.	<p>Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kayu Lima Sentosa Di Magelang.</p> <p>Niken Wulan Sari. Jurnal Ekobis</p>	Variabel Kinerja Karyawan.	Variabel Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja.	<p>Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, Motivasi kerja berpengaruh secara positif</p>

	Dewantara, Desember, 2018, Vol. 1, No. 12.			signifikan terhadap kinerja karyawan, Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kayu Lima Sentosa Di Magelang.
--	--------------------------------------------	--	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Berdasarkan tabel 2.1 penelitian terdahulu di atas, dapat dikatakan bahwa adanya perbedaan dan persamaan baik judul atau variable penelitian yang di teliti, tempat atau objek penelitian, maupun waktu pelaksanaan penelitiannya. Dilihat dari judul atau variable yang di teliti, bahwa sudah banyak penelitian yang menggunakan variable Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme, Komitmen, dan Kinerja Karyawan sehingga penulis dapat merujuk pada penelitian sebelumnya.

## 2.2. Kerangka Pemikiran

Dalam sebuah organisasi atau suatu perusahaan manusia merupakan sumber daya yang sangat penting, karena manusia adalah faktor penggerak utama dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan instansi. Tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang dapat bekerja dengan baik, maka perusahaan akan sulit mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dalam

menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan secara langsung dengan Profesionalisme kerja dan Komitmen organisasi.

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

Kualitas sumber daya manusia merupakan tenaga kerja yang memiliki kompetensi, pengetahuan, keterampilan dan moral yang tinggi. Apabila karyawan memiliki kualitas yang baik maka akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan dan akan berdampak pada perusahaan. Hubungan positif antara kualitas sumber daya manusia dengan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kualitas sumber daya manusia tinggi, maka akan cenderung meningkatkan kinerja karyawan melalui bekal pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang cukup memadai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Gerhana, dkk (2019) melakukan penelitian yang menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan.

Kualitas sumber daya manusia yang baik, memiliki perilaku baik, dapat berkomunikasi secara fleksibel dan dapat berhubungan baik antara karyawan satu dengan lainnya maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Merisa Fajar Aisyah, Wiji Utami, Sunardi, Sudarsih tentang Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme, dan Komitmen sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember (*e-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, 2017, Volume IV (1) :131-135).

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kualitas SDM Bank Syariah Pada Bank Syariah Mandiri KCP Lamongan oleh Shonia

Lingga Pratiwi (Jurnal Ekonomi Islam, Volume 1 Nomor 2, Tahun 2018, Halaman 145-153), serta penelitian yang dilakukan oleh Lemarchy Esterina Manese, Adolfina, Mac D. B Walangitan tentang Pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas SDM, Disiplin Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Manado (Jurnal EMBA Vol.8 No.3 Juli 2020, Hal. 353-362).

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Enny Dwi Soeharti, Muryati, Nashruddin Mas (dalam Jurnal Ilmu Manemen, Volume 6, Nomor 1, Maret 2020) tentang Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Sebagai Variabel Intervening di Departemen Produksi PT Domusindo Pandaan, yang mengemukakan bahwa kualitas Sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2.2.2. Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan**

Profesionalisme adalah kualitas mutu hasil saat karyawan bekerja, sikap dan perilaku saat karyawan bekerja. Agar meningkatkan profesionalisme kerja karyawan harus memperhatikan 5 hal berikut yaitu pengabdian diri, kewajiban sosial, kemandirian pada profesi, hubungan dengan rekan profesi. Adapun profesionalisme adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan tugas dan fungsinya secara baik dan benar. Dan komitmen yang dimiliki dapat meningkatkan kemampuan, sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Definisi ini menandakan bahwa profesionalisme bukanlah suatu konsep tunggal. Meskipun hanya salah satu faktor dari banyaknya faktor lain, profesionalisme juga mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Dengan profesionalisme yang tinggi maka diharapkan kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai oleh para karyawan. Tanpa adanya profesionalisme dalam



suatu organisasi atau instansi, karyawan tidak akan bekerja sesuai dengan apa yang telah diharapkan oleh perusahaan, maka akibatnya kinerja karyawan menjadi rendah, sehingga tujuan perusahaan secara maksimal tidak akan tercapai. Menurut Siagian (dalam Fitri Wijayanti, 2017) profesionalisme adalah keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan. Setiap karyawan dianjurkan untuk bisa memiliki sikap profesionalisme dalam bekerja agar bisa mengoptimalkan skill, waktu, tenaga, ilmu pengetahuan dan sumber daya yang dimilikinya sesuai dengan bidang yang dijalani.

Sehingga dengan sikap profesionalisme akan berpengaruh terhadap kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Karyawan yang memiliki profesionalisme yang tinggi maka akan cenderung menghasilkan kinerja yang baik karena dapat memposisikan diri dengan fokus sehingga dapat memahami tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Andri Junasri Tanjung, dkk (2020) dalam Jurnal Riset Akuntansi Multiparadigma (JRAM) Volume 7, No 2, Desember 2020 dengan judul Pengaruh Profesionalisme, Karakteristik Pekerjaan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim oleh Kina Atika, Nisa'Ulul Mafra (2020), adapun penelitian yang dilakukan oleh Nia Tresnawaty. SE. M.AK tentang Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Internal dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening (Studi Empiris Pada Auditor Internal

Perusahaan di DKI Jakarta) (Jurnal Ilmiah Universitas Satya Negara Indonesia Vol.8 No.1 Juni 2015) yang mengemukakan bahwa profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2.2.3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Komitmen karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja suatu organisasi. Komitmen organisasi bisa tumbuh karena disebabkan oleh individu yang memiliki ikatan emosional terhadap organisasi yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada serta tekad mengabdikan kepada organisasi. Karyawan yang berkomitmen akan bekerja secara maksimal karena menginginkan kesuksesan organisasi tempat dimana mereka bekerja. Sehingga karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi, dan juga sebaliknya.

Komitmen mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan dengan adanya kesetiaan yang membentuk suatu loyalitas terhadap suatu organisasi, membuat seseorang menyukai pekerjaannya dan merasa lebih tanggung jawab dalam suatu organisasi sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan faktor yang penting dalam keberhasilan perusahaan maka dari itu perusahaan akan terus meningkatkan kinerja para karyawannya. Kinerja sangat berhubungan langsung dengan sikap para karyawan dalam suatu perusahaan, yaitu salah satunya komitmen karyawan terhadap organisasi maupun perusahaan.

Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan yang dapat membantu suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Komitmen karyawan tidak akan tumbuh dengan sendirinya, terdapat hubungan

yang signifikan antara komitmen dengan kinerja. Apabila komitmen organisasi baik dan tinggi maupun rendah akan berdampak terhadap perkembangan dan karier karyawan dalam organisasi. Seorang karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka akan menghasilkan kinerja yang baik demi tercapainya tujuan organisasi. Sebaliknya jika seorang karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang rendah maka akan mempunyai perhatian yang rendah pada pencapaian tujuan organisasi dan cenderung berusaha memenuhi kepentingan pribadi.

Hal ini didukung oleh teori menurut Allen dan Meyer dalam Wibowo (2017:169) Suatu Konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi Diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suharman, Aftoni Susanto, Abdul Choliq Hidayat tentang Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kebijakan Penetapan Status Unit Khusus dan Status Kepegawaian Sebagai Variabel Moderating. (*e-Journal Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta*, Program Studi Magister Manajemen, *Kinerja* 17 (1), 2020 80-88).

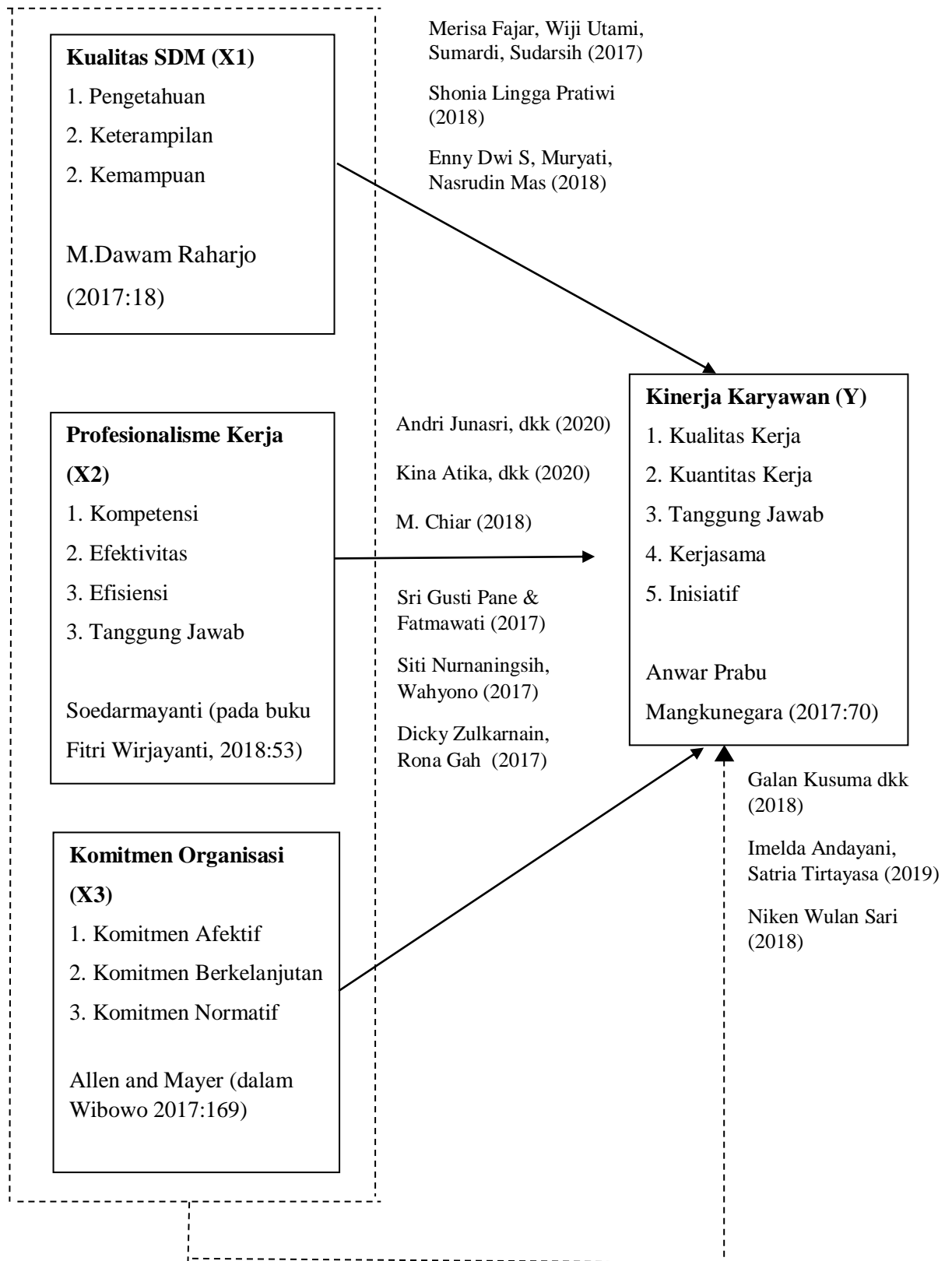
Pengaruh Kepuasan Kerja Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Organization Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening oleh Siti Nurnaningsih, Wahyono, (*Economic Education Analysis Journal*, Juni 2017). Penelitian yang dilakukan oleh Dicky Zulkarnain Rona Gah. Equilibrium tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Federal Internasional Finance Cabang Maros (Halaman 687-943, Desember 2017, Vol. 3, No. 4).

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Sri Gustina Pane dan Fatmawati (dalam Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB) Vol. 2, No.3 Oktober 2017) tentang Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan yang mengemukakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

#### **2.2.4. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan atau prestasi karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah di capai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang telah diberikan oleh suatu organisasi atau perusahaan kepadanya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan karyawan atau suatu perilaku yang telah dilakukan karyawan terhadap organisasi atau perusahaan sesuai dengan perannya didalam organisasi tersebut. Agar kinerja seorang karyawan menghasilkan hasil yang maksimal sesuai dengan tujuan yang telah dibentuk oleh organisasi atau perusahaan maka karyawan harus mampu memiliki kualitas yang terbaik pada dirinya, serta menciptakan sikap profesionalisme dan juga memiliki komitmen pada dirinya terhadap organisasi atau perusahaan yang ditempatinya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia, profesionalisme, dan komitmen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut maka dapat digambarkan paradigam penelitian sebagai berikut:



**Gambar 2.1**  
**Paradigma Penelitian**

### 2.3. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Simultan

Terdapat pengaruh kualitas Sumber Daya Manusia, profesionalisme kerja, komitmen terhadap kinerja karyawan

#### 2. Parsial

- a. Terdapat pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan
- b. Terdapat pengaruh profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan
- c. Terdapat pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan.