

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Pada kajian pustaka ini, penulis akan mengemukakan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi. Permasalahan dalam penelitian ini yaitu hal-hal mengenai Pengaruh profesionalisme dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, Dalam kanjian pustaka ini akan dikemukakan secara menyeluruh mengenai teori-teori yang relevan dengan variabel permasalahan yang terjadi. Teori- teori dalam penelitian ini memuat kajian ilmiah dari para ahli, Dimulai dari pengertian secara umum maupun pada pengertian khusus yang fokus terhadap teori yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti oleh penulis.

2.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari kata to manage yang artinya mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen. Manajemen merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. Adapun beberapa pendapat mengenai pengertian manajemen, yaitu:

R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018:1) menyebutkan bahwa manajemen merupakan alat atau wadah untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, dengan manajemen yang baik, tujuan organisasi dapat terwujud dengan mudah. Sebuah organisasi yang berkembang membutuhkan manajemen.

Pendapat lain 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.

Dari kedua pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah proses untuk dapat mencapai tujuan yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan dan perencanaan dalam suatu organisasi atau instansi dengan melaksanakan fungsi-fungsi manajemen.

Fungsi manajemen adalah elemen-elemen dasar yang akan selalu ada dan melekat dalam proses manajemen yang dapat dijadikan acuan oleh manajer dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan. Fungsi manajemen pertama kali diperkenalkan oleh seorang industrialis Prancis bernama Henry Fayol pada awal abad ke-20. Ketika menyebutkan lima fungsi manajemen yaitu merancang, mengorganisir, memerintah, mengordinasi dan mengendalikan.

Adapun fungsi manajemen menurut Robbins dan Coulter (2018:45) dalam bukunya Management terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, hingga pengendalian.

1) Perencanaan (*planning*)

Fungsi perencanaan adalah kegiatan manajemen yang meliputi penetapan tujuan, penetapan strategi, dan mengembangkan rencana guna mengkoordinasikan kegiatan.

2) Pengorganisasian (*organizing*)

Fungsi pengorganisasian adalah kegiatan manajemen yang melibatkan pengaturan dan pembagian pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

3) Memimpin (*leading*)

Fungsi memimpin adalah kegiatan manajemen yang kegiatannya meliputi memotivasi, memimpin, dan melibatkan orang lain dalam mencapai tujuan organisasi.

4) Pengendalian (*controlling*)

Fungsi pengendalian adalah fungsi manajemen yang kegiatannya meliputi memantau, membandingkan, dan mengevaluasi atas hasil kinerja.

Dari perbandingan fungsi manajemen di atas dapat disimpulkan bahwa semua fungsi manajemen diawali dengan perencanaan yang akan menentukan tindakan atau tujuan untuk dilakukan selanjutnya.

Menurut pendapat Manullang tentang unsur manajemen tersebut yaitu terdiri dari: manusia, material, mesin, metode, money, dan markets. Setiap unsur memiliki penjelasan dan peranan tersendiri bagi suatu manajemen agar bisa mengetahui bahwa manajemen memiliki unsur-unsur perlu dimanfaatkan oleh unsur-unsur manajemen tersebut. Dibawah ini akan dijelaskan mengenai unsur-unsur manajemen sebagai berikut.

a. Manusia (*Man*) Bagian terpenting atau sarana utama dari setiap unsur manajemen untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh individu-individu tersendiri atau manusianya. *Man* atau manusia ataupun juga sering disebut dengan sumber daya manusia dalam dunia manajemen merupakan factor yang sangat penting dan menentukan. Manusia yang merancang tujuan, menerapkan tujuan dan manusia jugalah yang nantinya akan menjalankan proses dalam mencapai tujuan yang ditetapkan tersebut.

- b. Material (*Material*) Dalam menjalankan suatu kegiatan, manusia pasti menggunakan sebuah material atau bahan-bahan. Oleh karena itu, material juga disebut sebagai alat atau sarana manajemen dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan.
- c. Mesin (*Machine*) Dalam era sekarang, sudah tidak bisa dipungkiri bahwa kemajuan teknologi.
- d. Metode (*Method*) Dalam menjalankan suatu kegiatan secara guna dan berhasil guna, manusia dihadapkan kepada berbagai alternative metode cara menjalankan pekerjaan tersebut sehingga cara yang dilakukannya dapat menjadi sarana atau alat manajemen untuk mencapai tujuan.
- e. Uang (*Money*) Kelancaran suatu kegiatan yang sudah ditentukan, juga tidak bisa terlepas dengan adanya pengelolaan keuangan. Karena suatu kegiatan pasti membutuhkan dana.
- f. Pasar (*Markets*) Pasar atau market adalah sasaran dari pada manajemen yang sudah ditentukan. Dan hasil dari manajemen bisa dikatakan baik atau buruk, dilihat dari hasil sasaran yang ingin dicapai.

Dapat disimpulkan dari beberapa unsur-unsur manajemen yang sudah dijelaskan di atas, bahwa manusia adalah unsur yang paling penting untuk mencapai tujuan. Berbagai kegiatan yang dapat diperbuat dalam mencapai tujuan seperti dari sudut pandang, proses, perencanaan, pengorganisasian, staffing, pengarahan, dan pengawasan hanya dapat dilakukan Sumber Daya Manusia.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang dari manajemen umum. Dalam manajemen sumber daya manusia, manusia adalah aset (kekayaan) utama, sehingga harus dipelihara dengan baik. Faktor yang menjadi perhatian dalam sumber daya manusia adalah manusia itu sendiri.

2.1.2.1 Pengertian Manajemenn Sumber Daya Manusia

Manajemen merupakan sumber daya paling penting dalam sebuah instansi, manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, penentu terwujudnya suatu organisasi. Namun berbanding lurus dengan hal tersebut, manusia juga merupakan sumber daya yang paling rumit untuk dipahami dan dimengerti. Kerumitan itu ada dari sifat pada masing-masing individu yang ada di dunia, khususnya dunia kerja. Sehingga perlu dilakukan pengelolaan manusia yang disebut manajemen sumber daya manusia.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja (sumber daya) yang dimiliki individu secara efektif dan efisien serta dapat digunakan secara maksimal sehingga mencapai suatu tujuan bersama instansi, karyawan, dan masyarakat menjadi maksimal. Unsur utama manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada instansi. Dengan demikian, fokus yang dipelajari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia.

Menurut Widodo (2018:1) manajemen sumber daya manusia merupakan proses pembentukan, melatih dan mengembangkan kompetensi karyawan pada suatu perusahaan sehingga memiliki kinerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Menurut Dessler dalam Widodo (2018:2) manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan.

Simamora dalam Larasati (2018:6) menyampaikan bahwa, manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Memahami fungsi manajemen akan memudahkan untuk memahami fungsi manajemen sumber daya manusia, yang selanjutnya akan memudahkan dalam melakukan identifikasi tujuan manajemen sumber daya manusia. 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 (*Procurment*)

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 (*Septionation*)

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu

perusahaan. Pemberhentian ini dapat disebabkan oleh keinginan pegawai, perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab lainnya.

Fungsi-fungsi sumber daya manusia tersebut saling berpengaruh satu sama lain. Apabila terdapat ketimpangan dalam salah satu fungsi maka akan mempengaruhi fungsi lain. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia tersebut ditentukan oleh profesionalisme departemen sumber daya manusia yang terdapat di dalam instansi yang sepenuhnya dapat dilakukan untuk membantu pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditetapkan oleh instansi.

Sebuah strategi organisasi tidak akan berhasil tercapai secara efektif dan efisien apabila setiap bagian atau departemen tidak melaksanakan fungsi atau tugas dengan semestinya. Dalam konteks sumber daya manusia, fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengadaan tenaga kerja, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian atau dapat pula disebut sebagai pemutusan hubungan kerja merupakan peran yang menentukan akan keberhasilan tersebut.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada tujuan manajemen sumber daya manusia ini menurut Sinambela (2019:13) menjelaskan bahwa sebagai berikut :

1. Sasaran Manajemen Sumber Daya Manusia

Sasaran merupakan titik puncak dan tindakan yang perlu untuk dievaluasi. Sasaran sumber daya manusia tidak hanya perlu merefleksikan keinginan manajemen senior, tetapi juga menetralsir tantangan organisasi, fungsi sumber

daya manusia, masyarakat dan orang lain. Terdapat 4 (empat) sasaran manajemen sumber daya manusia yaitu :

- a. Sasaran Organisasi Sasaran untuk mengenali manajemen sumber daya manusia dalam rangka memberikan kontribusi atas efektivitas organisasi.
- b. Sasaran Fungsional Sasaran ini untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada level yang cocok untuk kebutuhan organisasi meliputi : pengangkatan, penempatan dan penilaian
- c. Sasaran Sosial Sasaran yang selalu tanggap dan etis maupun sosial terhadap berbagai kebutuhan dan tuntutan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatif atas tuntutan tersebut terhadap organisasi yang meliputi keuntungan organisasi, pemenuhan tuntutan hukum dan hubungan manajemen dengan serikat pekerja.
- d. Sasaran pribadi pegawai Sasaran pribadi pegawai untuk membantu para pegawai mencapai tujuan pribadi yang dapat meningkatkan kontribusi individu atas organisasi.

2. Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia

Untuk mencapai tujuan dan sasaran, departemen sumber daya manusia membantu pimpinan untuk mendapatkan, mengembangkan, memanfaatkan, mengevaluasi dan mempertahankan jumlah dan jenis hak karyawan.

3. Tujuan Kemasyarakatan (Sosial)

Tujuan sosial difokuskan agar organisasi bertanggungjawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat serta meminimalkan dampak negatif tuntutan masyarakat terhadap organisasi.

4. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran organisasi yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuan tertentu.

5. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

6. Tujuan Individu

Tujuan individu adalah tujuan pribadi dari setiap pegawai yang bergabung dalam organisasi.

Sumber daya manusia berperan dalam pencapaian suatu tujuan organisasi secara terpadu, manajemen sumber daya manusia tidak hanya meningkatkan kepentingan suatu organisasi tetapi juga memperhatikan kebutuhan para karyawannya, pemilik perusahaan dan masyarakat luas yang terlibat demi tercapainya efektivitas, efisien, produktivitas dan kinerja organisasi. Sumber daya manusia di organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi, keseimbangan tersebut merupakan kunci utama instansi agar dapat berkembang secara produktif.

2.1.2.4 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Beberapa peran manajemen SDM menurut Bianca (2018) adalah sebagai berikut :

1. Bekerja bersama

Pada semua tingkat organisasi, manajer dan bagian SDM bekerja sama untuk

mengembangkan keterampilan karyawan. Sebagai contoh, para bagian SDM memberi saran kepada manajer dan supervisor tentang bagaimana menempatkan karyawan ke peran yang berbeda dalam organisasi, sehingga membantu dalam beradaptasi di lingkungannya. Dalam organisasi yang fleksibel, karyawan dapat dialihkan ke fungsi bisnis yang berbeda berdasarkan prioritas bisnis dan preferensi karyawan.

2. Membangun Komitmen

Bagian SDM juga menyarankan strategi untuk meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Hal ini dimulai pada saat proses perekrutan, dengan mencocokkan karyawan dengan posisi yang tepat sesuai dengan kualifikasi mereka. Setelah dipekerjakan, karyawan harus berkomitmen pada pekerjaan mereka dan merasa ditantang sepanjang tahun oleh manajernya.

3. Membangun Kapasitas

Tim SDM membantu bisnis mengembangkan keunggulan kompetitif, yang melibatkan pengembangan kapasitas perusahaan sehingga dapat menawarkan barang atau layanan yang unik kepada pelanggannya. Untuk membangun SDM yang efektif, perusahaan swasta bersaing satu sama lain dalam “*war for talent*”. Ini berkaitan dengan mempertahankan karyawan dan membantu mereka tumbuh serta dan tetap berkomitmen dalam jangka panjang.

4. Mengatasi Masalah

Manajemen SDM tidak terbatas pada mengatasi kebutuhan pimpinan yang berubah, namun juga mengatasi pasar yang terus berubah. Karena itu, manajemen SDM membutuhkan suatu perencanaan strategis. Paket tunjangan

karyawan harus terus dinilai terkait dengan biaya perusahaan. Hal lainnya tentang karyawan dapat juga dilakukan seperti memberikan kesempatan untuk meningkatkan retensi karyawan melalui penambahan hari libur, pengaturan kerja yang fleksibel atau peningkatan rencana pensiun. Sebagai contoh, dalam beberapa tahun terakhir banyak bagian SDM yang telah mengamati penambahan komponen kesehatan preventif untuk rencana kesehatan tradisional baik untuk perekrutan tenaga kerjadan upaya retensi.

Berdasarkan peran sumber daya manusia diatas bahwa dalam pelaksanaan dan pencapaian tujuan suatu organisasi untuk meningkatkan dan mengembangkan kapasitas suatu perusahaan dan untuk membangun SDM yang efektif.

2.1.3 Profesionalisme

Dalam menunjang kelancaran proses suatu pelayanan kepada masyarakat sangat diperlukan profesionalisme kerja karyawan. Profesionalisme berasal dari kata profesi yang dapat diartikan sebagai pekerjaan yang memerlukan keterampilan atau keahlian tertentu. Bekerja dengan mempergunakan keterampilan atau keahlian khusus disebut juga dengan bekerja secara profesional. Dengan demikian profesi tidak dapat dikerjakan oleh semua orang, tetapi hanya dapat dilaksanakan oleh orang-orang yang benar-benar dipersiapkan untuk menguasai keahlian yang relevan dengan persyaratan untuk dapat melaksanakan pekerjaan secara efisien, efektif dan produktif.

Profesionalisme dalam bekerja merupakan aspek terpenting untuk mencapai kesuksesan dalam pekerjaan. Seorang karyawan yang memiliki sikap profesional dapat memposisikan dirinya agar mampu memahami tugas dan tanggung jawab,

fokus dan konsisten terhadap urusan pekerjaannya. Seseorang yang profesional harus memiliki etos kerja yang maju, antara lain dapat bekerja dengan hasil kualitas yang unggul, tepat waktu, disiplin, cermat, teliti, sistematis dan bersungguh-sungguh.

Sedarmayanti (2019:57) mengungkapkan bahwa: "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".

Menurut David H. Maister (dalam Fitri Wirjayanti, 2019:124) mengatakan bahwa: Orang-orang profesional adalah orang-orang yang diandalkan dan dipercaya karena mereka ahli, terampil, punya ilmu pengetahuan, bertanggung jawab, tekun, penuh disiplin, dan serius dalam menjalankan tugas pekerjaannya.

Zulkarnain and Mirawati 2019 menyatakan bahwa Profesionalisme adalah keandalan dan profesionalisme yang dengannya tugas dilakukan sehingga dapat dilakukan dengan kualitas tinggi, tepat waktu, dengan kecerdasan dan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti klien.

Rivai dan Basri, (2019:116) mengemukakan, profesionalisme adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam sebuah organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa profesionalisme merupakan sikap bertanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaan yang memerlukan keahlian, kemampuan dan keterampilan dalam pelaksanaan tugas sesuai dengan tingkatannya masing-masing. Sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, dan cermat. Oleh karena itu profesionalisme merupakan sarana penting untuk mencapai suatu tujuan, maka pembinaan profesionalisme merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting. Setiap manajemen membutuhkan profesionalisme untuk setiap anggota organisasi.

2.1.3.1 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 suatu 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 dapat dilakukan. Kalau disebut potensi maka kemampuan merupakan kekuatan yang ada di dalam diri seseorang. Dan istilah kemampuan dapat juga dipergunakan untuk menunjukkan yang akan dapat dikerjakan oleh seseorang. Bukan yang telah dikerjakan oleh seseorang. Yang dikemukakan Oemar Hamalik (dalam Fitri Wirjayanti, 2018 : 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. Potensipotensi 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.

Dari penjabaran pada aspek-aspek diatas dapat disimpulkan bawah aspek yang mempengaruhi profesionalisme yaitu potensial, profesionalisme dan vokasional, fungsional, operasional, personal dan produktifitas untuk dapat menciptakan kemampuan yang baik dan komitmen pada suatu organisasi.

Menurut Siagian (dalam Fitri Wirjayanti, 2019 : 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 sebagai berikut :

- a. Kreatifitas (*creativity*) Kemampuan aparatur untuk menghadapi hambatan dalam memberikan pelayanan kepada publik dengan melakukan inovasi. Hal ini perlu diambil untuk mengakhiri penilaian miring masyarakat kepada birokrasi publik 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 memberdayakan bahwa antara lain melalui partisipasi dalam pengambilan keputusan yang menyangkut pekerjaan.
- b. Inovasi (*innovation*) Perwujudannya berupa hasrat dan tekad untuk mencari, menemukan dan menggunakan cara baru, metode kerja baru, dalam cepat puas terhadap hasil pekerjaan yang telah dicapai.

- c. 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. pelaksanaan tugasnya. Hambatan yang paling mendasar dari perilaku inovatif adalah rasa.

Dari konsep profesional diatas maka dapat di ketahui bahwa konsep pada profesional ini agar karyawan dapat melakukan ide-ide baru untuk mencapai suatu pekerjaan yang maksimal.

2.1.3.2 Karakteristik Profesionalisme

Karakteristik profesionalisme aparatur sesuai dengan tuntunan *good governance*, Menurut Martin Jr (dalam Fitri Wirjayanti, 2018 : 31) diantaranya sebagai berikut :

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*) Perlakuan yang sama kepada masyarakat tidak cukup, selain itu juga perlakuan yang adil. Untuk masyarakat yang pluralistik kadang-kadang diperlukan perlakuan 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 karakteristik profesionalisme diatas dapat diketahui bahwa profesionalisme karyawan sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan karyawan yang tercermin melalui sikap dan perilakunya sehari-hari dalam organisasi.

2.1.3.3 Profesionalisme Staf Divisi

SDM Efektivitas pengelolaan SDM dalam instansi sebagian besar bergantung dengan pengetahuan, keahlian, kemampuan karyawan di divisi SDM, terutama pemimpin SDM, generalis, dan spesialis SDM yang disebut profesional SDM. Sedarmayanti (2018:21) Profesional adalah orang yang menguasai ruang lingkup tugas dan tanggung jawabnya, memiliki pengetahuan, kemampuan, pengalaman, dan kemauan keras untuk selalu berinovasi ke arah kemajuan dan kemandirian. Sifat profesional tercermin dari rasa ingin tahu yang berkembang dan berkelanjutan, sikap bertanggung jawab, dan tidak cepat puas diri. Gejala yang menghambat profesionalisme, sebagai berikut :

1. Cepat puas diri dan sulit/takut menerima kritik.
2. Malu dan malas bertanya.
3. Mau cepat sukses dengan mudah tanpa usaha mandiri.
4. Mau cepat kaya tanpa pengorbanan/mengorbankan orang lain.
5. Kurang menguasai bawahan karena tidak menguasai tugas dan tanggung jawab.
6. Mau kerja bersih dan hanya duduk di belakang meja tanpa mengenal dan memotivasi anak buah.

7. Tidak mencari permasalahan dan penyelesaian.
8. Malas membaca, menulis dan berpikir.

Dari gejala yang menghambat profesionalisme diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang tidak cepat puas diri dan malas bertanya maka akan menghambat perkembangan dan keberlanjutan dalam suatu pekerjaan dalam oragnisasi.

2.1.3.4 *Profesionalisme yang perlu dimiliki :*

1. Pemimpin/Manajer Sumber Daya Manusia Pemimpin/manajer SDM dalam lingkungan kegiatan yang menghadapi persaingan ketat membutuhkan akan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan (kompetensi). Sedarmayanti (2019:21):
 - a. Keahlian menyelesaikan masalah.
 - b. Pengetahuan bisnis dan sensitivitas organisasi.
 - c. Pengetahuan tentang teknik kompensasi yang mendukung rencana kegiatan.
 - d. Keahlian strategis dan konseptual.
 - e. Pengetahuan tentang sistem perencanaan karier.
 - f. Kemampuan kepemimpinan yang ideal dan diakui.
 - g. Kemampuan menganalisis data dan membuat perencanaan.
 - h. Pengetahuan tentang komputer.
 - i. Kompetensi dalam bidang fungsional SDM.
 - j. Kepedulian dampak finansial, seperti perawatan kesehatan, perubahan kompensasi tunjangan, dan biaya pensiun.

2. Generalis Sumber Daya Manusia Divisi SDM dapat menjalankan fungsi dan peran efektif. Para generalis wajib mempunyai kualitas yang juga dimiliki spesialis SDM, tetapi tidak sebanyak keahlian yang dimiliki spesialis pada bidang SDM.
3. Spesialis Sumber Daya Manusia Spesialis SDM harus mempunyai keahlian yang berkaitan dengan spesialisasi tertentu dan pengetahuan tempat kegiatan spesialisasi dilaksanakan dalam perusahaan. Spesialis SDM hampir melaksanakan seluruh/setiap kegiatan SDM sehingga kandidat yang memenuhi syarat dapat berasal dari program yang terspesialisasi dalam bidangnya, seperti hukum, psikologis organisasi, hubungan industrial MSDM, pengembangan organisasi, dan kesehatan kerja.

Berdasarkan profesionalisme yang perlu dimiliki diatas bahwa karyawan harus memiliki keahlian dalam bidangnya untuk menghadapi persaingan dan perkembangan organisasi dalam suatu tujuan yang dicapai oleh instansi.

2.1.3.5 SDM Profesionalisme

Keberhasilan organisasi / instansi dalam menciptakan/melahirkan suatu SDM yang berbasis kompetensi, tentu melahirkan SDM yang profesional. Sedarmayanti (2018:318- 320) :

- a. Pengertian Profesional berasal dari akar kata “professional”, dalam kamus Webster sebagai: *“learned vocation”*, atau *“vocation that requires learning rather than work with the hands”* atau *“One who engages in a learned vocational”*. Dari berbagai literatur, diperoleh gambaran mengenai beberapa karakteristik “sikap profesional”.

- 1) Dalam penyelesaian masalah, seorang profesional melakukan pendekatan secara ilmiah, yakni: objektif, logik, sistematis, dan metodik (menggunakan metode) yang dapat dibuktikan (berulang dengan hasil yang sama/reliable).
- 2) Karena berdasarkan ilmu (ilmiah), maka profesi dan sikap profesional dapat dipelajari. Dibalik kemampuan profesi, pelaku banyak memanfaatkan hasil “pembelajaran” dari pada keterampilan tangan. Dibalik penguasaan kemampuan profesi, ada teori (ilmiah) yang melatarbelakanginya.
- 3) Dengan “sikap profesional” dimaksudkan untuk menggambarkan seseorang dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi dalam “pekerjaan” nya, ia menggunakan pendekatan, perumusan masalah, mencari latar belakang teoritis dari permasalahan yang dihadapinya, meneliti faktor eksternal-internal yang mempengaruhi/dipengaruhi masalah yang timbul, mengajukan beberapa hipotesis sampai dengan kesimpulan penyelesaian masalah secara sistematis dan metodik. Ini berlaku dan mendarah daging dalam tiap pendekatan yang dilakukan oleh seorang profesional dalam menyelesaikan permasalahan yang ada dalam pekerjaan/profesi.

Dapat disimpulkan SDM profesionalisme diatas bahwa setiap karyawan menciptakan atau melahirkan suatu SDM yang kompetensi untuk melahirkan SDM yang profesional dan berhasil menyelesaikan masalah dalam oragnisasi ataupun instansi.

Dari pendekatan melalui “batasan” dan “sikap” profesional, dapat dirumuskan bahwa seseorang dapat disebut profesional apabila memenuhi syarat sebagai berikut :

- 1) Memiliki "*Knowledge*" yang diperlukan oleh profesi tersebut,
 - 2) Memiliki "*skill*" yang diperlukan,
 - 3) Senantiasa bersikap profesional.
- b. Terbentuknya Sikap Profesional Psikologi sosial, kebanggaan akan profesi yang dimilikinya, bisa disebut "*positivity*". Seseorang dikatakan memiliki "*positivity*" tinggi sebagai seorang Dokter. *Positivity* memegang peran yang penting dalam diri seseorang untuk mengembangkan segala potensi dan kemampuan dirinya untuk menguasai keterampilan dan keahlian yang dituntut oleh profesi dengan pilihannya. Dengan "*positivity*" tinggi, ia terdorong mengaktualisasikan diri menguasai semua persyaratan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang menjadi persyaratan untuk menjadi seorang profesional. Proses terbentuknya "*positivity*" sebagai berikut :
- Pertama, "arah minat" seseorang akan memegang peran penting. Arah minat sudah terbentuk berdasarkan potensi (kepribadian/predisposisi) yang dimiliki sejak muda, kemudian berinteraksi dengan pengaruh lingkungan, pendidikan keluarga, norma pergaulan, sampai terbentuknya pada "tokoh identifikasi" yang dijadikan "panutan" olehnya, sampai terbentuk cita-cita. Seseorang berhasil mencapai cita-citanya, maka hampir pasti ia Kedua, Apresiasi masyarakat umumnya lebih spesifik lagi dan lingkungan masyarakat tempat dia dibesarkan terhadap profesi yang dipilihnya sangat mewarnai pilihannya. "*Positivity*" terbentuk dari hasil interaksi antara sistem nilai individu dan

sistem nilai masyarakat di mana individu tadi berada. memiliki “*positivity*” tinggi menjalani profesi yang dicita-citakannya.

c. Cara Menuju Profesionalisme Dibangunnya budaya profesionalisme, yaitu dengan melalui “proses edukasi”. Dalam proses edukasi, ada beberapa unsur (subsistem edukasi) yang perlu mendapat perhatian :

- 1) Pemahaman (melalui kampanye, penataran, dan lain-lain),
- 2) Pendekatan sistem (secara bertingkat) dalam proses pemahaman di atas,
- 3) Bagaimana melakukan “kegiatan” yang etis sesuai dengan semangat “Pancasila”
- 4) Pengembangan “etika profesionalisme”, apabila telah dirumuskan, perlu disosialisasikan sejak dini,
- 5) Pelaksanaan melalui penerapan sanksi oleh “Asosiasi Profesi” yang dibangun,
- 6) Semua perlu didukung oleh kebijakan pemerintah dalam sistem pendidikan yang akan dikembangkan untuk mempersiapkan SDM Indonesia menghadapi persaingan global,
- 7) Keteladanan. Dalam usaha membangun sistem nilai menjadi suatu “peraturan”, keteladanan menjadi kunci keberhasilan.

Dapat disimpulkan bahwa peran yang penting dalam diri seseorang untuk mengembangkan segala potensi dan kemampuan dirinya untuk menguasai keterampilan dan keahlian yang dituntut oleh karyawan untuk suatu tujuan organisasi dan capaian dalam perusahaan.

2.1.3.6 Dimensi dan Indikator Profesionalisme

Profesionalisme adalah suatu sikap atau keadaan untuk melaksanakan pekerjaan dengan memerlukan keahlian melalui pendidikan dan pelatihan tertentu dan dilakukan dengan suatu pekerjaan yang menjadi sumber penghasilan. Menurut Sedarmayanti, (2019:348) adalah: “Kompetensi, efektivitas, dan efisiensi serta bertanggungjawab”.:

1. Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi dengan keterampilan dan pengetahuan seseorang yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Indikator dari kompetensi tersebut 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 dan ikhlas memikul risiko.

Berdasarkan dimensi dan indikator diatas bahwa dimensi profesionalisme adalah kompetensi, efektivitas, efesiensi serta tanggung jawab yang ada pada setiap karyawan yang memiliki sikap dan keahlian dalam suatu pekerjaan agar terselesaikan dengan baik.

2.1.4 Komitmen Organisasi

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

Menurut Luthans dalam Sutrisno (2018 : 292), komitmen organisasi merupakan:

”(1) keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, (2) kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, (3) suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi”.

Menurut Meyer dan Allen dalam Yusuf dan Syarif (2018) Komitmen organisasi adalah konstruk psikologis sebagai karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, serta berimplikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keberadaannya sebagai anggota dalam organisasi.

Menurut Yusuf dan Syarif (2018) mengemukakan komitmen organisasi sebagai sikap loyalitas pegawai terhadap organisasi dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi, dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun.

Artinya komitmen organisasi didefinisikan sebagai keinginan beberapa pekerja untuk tetap menjadi suatu anggota organisasi. Berdasarkan definisi para ahli dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana suatu anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi serta kemajuan yang berkelanjutan. Komitmen terhadap organisasi dapat ditunjukkan dengan adanya keinginan kuat untuk mempertahankan suatu keanggotaan organisasi, menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi, serta bersedia untuk berusaha demi tercapainya suatu tujuan dan kelangsungan dalam organisasi.

2.1.4.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasional

Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi dalam Edison dkk (2018) sebagai berikut :

- a. Faktor Logis yaitu karyawan akan bertahan dalam organisasi karena melihat adanya pertimbangan logis, misalnya memiliki jabatan yang strategis dan

berpenghasilan cukup atau karena faktor kesulitan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik.

- b. Faktor Lingkungan yaitu karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi karena lingkungan yang menyenangkan, merasa dihargai, memiliki peluang untuk berinovasi, dan dilibatkan dalam pencapaian tujuan organisasi.
- c. Faktor Harapan yaitu karyawan memiliki kesempatan yang luas untuk berkarier dan kesempatan untuk meraih posisi yang lebih tinggi, melalui sistem yang terbuka dan transparan.
- d. Faktor Ikatan Emosional yaitu karyawan yang merasa ada ikatan emosional yang tinggi, contohnya merasakan suasana kekeluargaan dalam organisasi, atau organisasi telah memberikan jasa yang luar biasa atas kehidupannya, atau dapat juga karena memiliki hubungan kerabat/keluarga.

2.1.4.2 Cara untuk Membangun Komitmen Organisasional

Memandang komitmen organisasional sebagai loyalitas organisasional. Cara untuk membangun komitmen organisasional Menurut McShane dan Von Glinow (dalam Wibowo 2019:433-435) adalah dengan melalui:

1. *Justice and support* (keadilan dan dukungan). *Affective commitment* lebih tinggi dari pada organisasi yang memenuhi kewajibannya pada pekerja dan tinggal dengan nilai-nilai seperti kejujuran, kehormatan, kemauan memaafkan dan integritas moral. Organisasi yang mendukung kesejahteraan pekerja cenderung menuai tingkat loyalitas lebih tinggi.
2. *Shared values* (nilai bersama). *Affective commitment* menunjukkan identitas orang pada suatu organisasi, dan identifikasi untuk mencapai tingkat tertinggi

ketika pekerja yakin nilai-nilai mereka sesuai dengan nilai-nilai dominan organisasi. Pengalaman pekerja lebih nyaman dan dapat diduga ketika mereka sepakat dengan nilai-nilai mendasari keputusan korporasi.

3. *Trust* (kepercayaan). Kepercayaan menunjukkan harapan positif pada satu orang terhadap orang lain dalam situasi yang melibatkan risiko. Kepercayaan berarti menempatkan nasib pada orang lain atau kelompok. Untuk menerima kepercayaan, maka harus menunjukkan kepercayaan. Pekerja memperkenalkan dengan merasa berkewajiban bekerja untuk organisasi hanya apabila mereka memercayai pemimpin.
4. *Organizational Comprehension* (pemahaman organisasional). Pemahaman organisasional menunjukkan seberapa baik pekerja memahami organisasi, termasuk arah strategis, dinamika sosial, dan tata ruang fisik. Kepedulian ini merupakan prasyarat penting bagi *affective commitment* karena sulit untuk mengidentifikasi dengan sesuatu yang tidak kita ketahui dengan baik.
5. *Employee involvement* (pelibatan pekerja). Pelibatan pekerja meningkatkan *affective commitment* dengan memperkuat identitas sosial pekerja dengan organisasi. Pekerja merasa bahwa mereka menjadi bagian dari suatu organisasi apabila berpartisipasi dalam keputusan yang mengarahkan masa depan dalam organisasi. Pelibatan pekerja juga membangun loyalitas karena memberikan kekuasaan ini menunjukkan kepercayaan organisasi pada pekerjaannya. Pekerja yang memiliki komitmen organisasional biasanya akan mempunyai catatan kehadiran baik, menunjukkan keinginan kesetiaan pada kebijakan perusahaan, dan mempunyai *turnover rate* lebih rendah. Komitmen dapat menurun atau

meningkat karena faktor-faktor sebagai berikut (Newstrom dalam Wibowo 2019:435):

1. Faktor penghambat : menyalahkan secara berlebihan, mengucapkan terima kasih tidak tulus, kegagalan meneruskan, tidak konsistensenan dan ketidaksesuaian, meningkatnya ego dan gangguan.
2. Faktor perangsang : kejelasan aturan dan kebijakan, investasi pada pekerja berupa pelatihan, penghargaan dan apresiasi atas usaha partisipasi dan otonomi pekerja, membuat pekerja merasa dihargai, pengingat atas investasi pekerja, mengusahakan dukungan bagi pekerja, membuat peluang bagi pekerja untuk menyatakan kepedulian pada orang lain.

Dapat disimpulkan diatas bahwa komitmen organisasi merupakan hal yang dapat dibangun oleh organisasi. Dengan pemahaman akan komitmen organisasi maka akan meningkatkan kualitas kehidupan dalam bekerja di suatu organisasi.

2.1.4.3 Mengukur Komitmen

Seseorang memberikan perhatian pada prestasi kerja ketika mempunyai komitmen untuk melakukan tindakan. Deteksi akan adanya kekurangan komitmen apabila dilakukan lebih dini akan lebih mudah untuk menghindari berbagai masalah di kemudian hari. Seseorang yang merasa tertekan untuk kesepakatan tidak mungkin benar-benar memiliki komitmen.

Penting untuk melakukan observasi terhadap tingkat antusiasme dan komitmen yang ditunjukkan pada pekerja terhadap kesepakatan sasaran dan tingkat kinerja karyawan. Terhadap sejumlah tanda yang menunjukkan bahwa pekerja mempunyai komitmen pada tugas.

Menurut Langdon dan Osborne dalam Wibowo 2018:436 sebagai tanda positif pada pekerja yang menunjukkan antusiasme menyelesaikan masalah, melaporkan kemajuan, dan menunjukkan inisiatif. Sedangkan sebagai tanda buruknya komitmen adalah mengajukan pengunduran diri, mengabaikan masalah, bersikap diam dan kurangnya inisiatif.

2.1.4.4 Prinsip Komitmen Organisasional

Prinsip pada komitmen organisasional menurut Priansa (2018:111) menjelaskan ada lima prinsip kunci dalam membangun komitmen organisasional oleh pimpinan, yaitu sebagai berikut :

1. Memelihara atau meningkatkan harga diri, artinya pimpinan harus pintar menjaga agar harga diri karyawan tidak rusak.
2. Memberikan tanggapan dengan empati, ikut merasakan terhadap apa yang dirasakan karyawan.
3. Meminta bantuan dan mendorong keterlibatan, yaitu selain ingin dihargai, karyawan juga ingin dilibatkan dalam pengambilan keputusan.
4. Mengungkapkan pikiran, perasaan dan rasional.
5. Memberikan dukungan tanpa mengambil alih tanggung jawab.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa prinsip komitmen organisasional ini adalah perilaku individu yang di dasari kemauan untuk bekerja dalam mencapai suatu tujuan organisasi.

2.1.4.5 Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi

Meyer dan Allen (Yusuf dan Syarif, 2018: 34) menyatakan bahwa dimensi yang dapat diukur dari komitmen organisasional pegawai ialah komitmen afektif,

komitmen berlanjut, dan komitmen normatif. Adapun uraian tiga dimensi tersebut sebagai berikut:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*) Mengarah pada *the employee's emotional attachment to, identification with, and involvement in the organization*. Ini berarti, komitmen afektif berkaitan dengan keterikatan emosional karyawan, identifikasi karyawan (percaya terhadap nilai-nilai organisasi), dan keterlibatan karyawan pada organisasi. Dengan demikian, karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam organisasi karena mereka memang ingin (*want to*) melakukan hal tersebut. Dengan kata lain, keterlibatan emosional seseorang pada organisasinya berupa perasaan cinta pada organisasi.
 - a. Keinginan berkarir di organisasi.
 - b. Rasa percaya terhadap organisasi.
 - c. Pengabdian kepada organisasi.
2. Komitmen Berlanjut (*continuance commitment*) Berkaitan dengan *an awareness of the costs associated with leaving the organization*. Komitmen berlanjut berkaitan dengan persepsi seseorang atas biaya dan resiko dengan meninggalkan organisasi saat ini. Artinya, terdapat dua aspek pada komitmen kontinyu, yaitu: melibatkan pengorbanan pribadi apabila meninggalkan organisasi dan ketiadaan alternatif yang tersedia bagi orang tersebut. Hal ini menunjukkan adanya pertimbangan untung rugi dalam diri karyawan berkaitan dengan keinginan untuk tetap bekerja atau justru meninggalkan organisasi. Karyawan yang terutama bekerja berdasarkan komitmen berlanjut ini bertahan

dalam organisasi karena mereka butuh (*need to*) melakukan hal tersebut karena tidak adanya pilihan lain.

- a. Kecintaan pegawai kepada organisasi.
 - b. Keinginan bertahan dengan pekerjaannya.
 - c. Bersedia mengorbankan kepentingan pribadi.
 - d. Ketertarikan pegawai kepada pekerjaan.
 - e. Tidak nyaman meninggalkan pekerjaan saat ini
3. Komitmen normatif (*normative commitment*) Merefleksikan *a feeling of obligation to continue employment*. Komitmen normatif merupakan sebuah dimensi moral yang didasarkan pada perasaan wajib dan tanggung jawab pada organisasi yang mempekerjakannya. Dengan kata lain, komitmen normatif berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam organisasi. Ini berarti, karyawan yang memiliki komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa mereka wajib (*ought to*) bertahan dalam organisasi.
- a. Kesetiaan terhadap organisasi.
 - b. Kebahagiaan dalam bekerja.
 - c. Kebanggaan bekerja pada organisasi.

Berdasarkan dimensi dan indikator komitmen organisasi penjelasan mengenai dimensi dan indikator diatas dapat di ketahui bahwa ada 3 dimensi dan indikator yaitu komitmen afektif, komitmen berlanjt dan komitmen normatif. Ketiga dimensi tersebut dapat digunakan sebagai alat ukur pada variabel.

2.1.5 Kinerja Karyawan

Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu lembaga organisasi, baik dalam lembaga pemerintahan maupun dalam lembaga swasta. Kinerja karyawan sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi dalam berbagai faktor untuk mencapai suatu tujuan organisasi dalam waktu tertentu.

Mangkunegara dalam Sopiah dan Sangadji (2018:350) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2018:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pada dasarnya kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu instansi, dimana kinerja menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya suatu perusahaan dari tahun ke tahun yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yang dimiliki instansi sesuai standar kerja yang ditetapkan.

Menurut Kasmir (2019:182) kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu, sedangkan menurut Afandi (2021:83–84) kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan.

Dari teori diatas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh suatu Karyawan melalui berbagai aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Maka dari itu kinerja merupakan elemen yang penting dalam maju mundurnya suatu organisasi. Karena kinerja merupakan cerminan suatu organisasi dalam berjalannya ke arah yang benar atau hanya berjalan ditempat saja.

2.1.5.1 Ukuran Kinerja

Pengukuran kinerja merupakan perlengkapan manajemen yang digunakan buwat memperhitungkan kemajuan atas pencapaian tujuan serta target organisasi, sekaligus sebagai refrensi dalam meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Soemohadiwidjojo (2018:15) Pengukuran kinerja dicoba dengan mengumpulkan, menganalisis, serta memberi tahu bermacam data yang berhubungan dengan tingkat kinerja perusahaan. Dalam sistem pengukuran kinerja, terdapat beberapa elemen kunci sebagai berikut:

- 1) Merencanakan serta menetapkan tujuan
- 2) Mengembangkan indikator yang relevan dengan tujuan
- 3) Pelaporan hasil secara formal
- 4) Penggunaan informasi

Kinerja juga dapat di ukur menggunakan *Key Performance Indicator (KIP)* yang merupakan suatu alat ukur yang dipergunakan untuk menentukan derajat keberhasilan dalam organisasi untuk mencapai tujuannya. Ukuran dapat berupa

keuangan dan non-keuangan yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja dalam strategi organisasi.

2.1.5.2 Tujuan dan Kegunaan Penilaian Kinerja

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi dalam meningkatkan kinerja dari SDM organisasi. Tujuan penilaian kinerja karyawan menurut Mangkunegara dalam (Sazly & Winna, 2019) pada dasarnya meliputi :

1. Meningkatkan etos kerja
2. Meningkatkan motivasi kerja
3. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan
4. Untuk mendorong pertanggung jawaban dari karyawan
5. Pemberian imbalan yang sesuai
6. Untuk pembeda antara pegawai
7. Pengembangan SDM
8. Alat untuk membantu dan mendorong pegawai agar inisiatif
9. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan agar kinerja menjadi baik
10. Untuk memperoleh umpan balik dari karyawan
11. Pemutusan hubungan kerja
12. Memperkuat hubungan antar karyawan dan
13. Sebagai penyalur keluhan yang berkaitan dengan masalah pekerjaan.

Kegunaan penilaian kinerja karyawan yaitu :

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.

2. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai performance yang baik.
7. Sebagai alat untuk melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
8. Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan.
9. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
10. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (job description).

Berdasarkan tujuan dan kegunaan penilaian kinerja diatas bahwa karyawan harus meningkatkan kemampuan dan pengembangan diri untuk performance yang baik sehingga karyawan termotivasi dan berprestasi untuk berpartisipasi sesuai dengan potensinya.

2.1.5.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi sebuah kinerja seorang karyawan. Menurut Mangkunegara (2018) ada 2 (dua) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

1. Faktor Kemampuan
2. Faktor Motivasi

Kemampuan adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan. Secara psikologis, kemampuan (ability) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya karyawan yang memiliki IQ di atas rata – rata (IQ 110-120) dengan pendidikan memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (the right man on the right place, the right man on the right job).

Menurut Simamora dalam Mangkunegara, kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh tiga faktor, antara lain:

1. Faktor Individu, terdiri dari kemampuan dan keahlian.
2. Faktor Psikologi, terdiri dari persepsi, attitude, personality, pembelajaran, dan motivasi.
3. Faktor Organisasi, terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, sktruktur, dan job desain.

2.1.5.4 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Dimensi dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi dari teori-teori dan pendapat para ahli. Menurut John Miner dalam (Mangkunegara, 2018:70) mengemukakan bahwa ada beberapa dimensi dan indikator kinerja sebagai berikut :

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. Indikator dari kualitas kerja antara lain :

- a. Kerapihan
- b. Ketelitian
- c. Keandalan

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas yaitu satuan jumlah atau batas maksimal yang harus dicapai oleh pekerja dengan waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan perusahaan.

Indikator dari kuantitas kerja antara lain :

- a. Kecepatan waktu
- b. Kemampuan

3. Kerjasama

Kerjasama merupakan sikap dan perilaku setiap karyawan yang menjalin hubungan kerjasama dengan pimpinan atau rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama. Indikator dari kerjasama antara lain :

a. Jalinan kerjasama

b. Kekompakan

4. 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. Indikator dari tanggung jawab antara lain :

a. Mengambil keputusan

b. Hasil kerja

5. Inisiatif

Inisiatif adalah segala bentuk gerakan dari dalam diri anggota untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah. Indikator dari inisiatif yaitu:

a. Kemampuan menciptakan ide baru

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan pada penulis adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuan dari penelitian terdahulu untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti, dan juga sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian selanjutnya yang sejenis. Kajian yang digunakan adalah mengenai profesionalisme, komitmen organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berikut ini adalah tabel perbandingan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian penulis.

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No.	Nama, Tahun, Judul, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1	<p>Ida Bagus Satwika Adhi Nugraha, 2015,</p> <p>Pengaruh profesionalisme etika profesi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada kantor akuntansi publik di Bali</p> <p>Jurnal Akuntansi, Vol.13, No.3</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel profesionalisme mempengaruhi variabel kinerja pada kantor akuntansi publik di Bali</p>	<p>Menggunakan variabel kinerja sebagai variabel terikat dan menggunakan variabel profesionalisme sebagai variabel bebas</p>	<p>Penelitian ini dilakukan pada kantor akuntansi publik di Bali menggunakan variabel etika profesi dan pelatihan sebagai variabel bebas.</p>
2	<p>Cahyani, 2007,</p> <p>Analisis Pengaruh Profesionalisme Pemeriksaan Pajak, Kepuasan Kerja dan komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi: Pada Kantor Pajak di Wilayah Semarang)</p> <p>Jurnal Bisnis dan Ekonomi, Vol.17, No.1</p>	<p>Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel profesionalisme dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Menggunakan variabel kinerja karyawan sebagai variabel terikat dan menggunakan komitmen organisasi sebagai variabel bebas</p>	<p>Penelitian dilakukan di Kantor Pajak di Wilayah Semarang menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai variabel bebas dari analisis pengaruh Profesionalisme ,pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.</p>

No.	Nama, Tahun, Judul, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
3	<p>Ambiko Diajeng Woro 2023</p> <p>Pengaruh profesionalisme sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di kantor SAMSAT Wilayah II Kota Palembang</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Menggunakan variabel kinerja karyawan sebagai variabel terikat dan menggunakan profesionalisme sebagai variabel bebas</p>	<p>Penelitian ini dilakukan pada Kantor SAMSAT Wilayah II Kota Palembang</p>
4	<p>Ratna Ekawati 2013</p> <p>Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. ATRI DISTRIBUTUSINDO Bandung).</p> <p>Jurnal Manajemen dan Bisnis</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Menggunakan variabel kinerja pegawai sebagai variabel terikat dan menggunakan variabel komitmen organisasi sebagai variabel bebas</p>	<p>Penelitian ini dilakukan pada Studi pada PT. ATRI DISTRIBUTUSINDO Bandung</p>
5	<p>Yetta Tri Nydia, 2012</p> <p>Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja Lapangan SPBU Coco Pertamina MT Haryono.</p> <p>Jurnal Administrasi</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Menggunakan variabel kinerja sebagai variabel bebas dan komitmen organisasi sebagai variabel bebas</p>	<p>Tidak ada variabel profesionalisme Penelitian dilakukan pada karyawan SPBU Coco Pertamina MT Haryono</p>

No.	Nama Peneliti, Tahun Penelitian, Judul, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
6	<p>Keumala Hayati Hakim, Ernita Berutu, Marselinus Lase, dan Jerry Agustinus Manurung, 2020</p> <p>Pengaruh Profesionalisme, Etika Profesi, dan Pelatihan Auditor terhadap Kinerja Auditor pada BPKP Sumatera Utara.</p> <p>Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi, Vol.4, No.2</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada variabel Profesionalisme dapat mempengaruhi variabel kinerja pada BPKP Sumatera Utara</p>	<p>Menggunakan variabel kinerja sebagai variabel terikat dan menggunakan variable profesionalisme sebagai variabel bebas</p>	<p>Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Akuntansi Publik diBali dengan menggunakan variabel etika profesi dan pelatihan sebagai variabel bebas</p>
7	<p>(Reni Kristina Arianti, 2013,</p> <p>Pengaruh profesionalisme, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja nurse dan caregiver Indonesia</p> <p>Jurnal Mix, Vol.3, No.2</p>	<p>Hasil menunjukkan bahwa variabel profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap nurse dan caregiver Indonesia</p>	<p>Menggunakan variabel kinerja karyawan sebagai variabel terkait dan menggunakan profesionalisme sebagai variabel bebas</p>	<p>Penelitian dilakukan pada murce dan caregiver Indonesia. Penelitian ini menggunakan variabel motivasi sebagai variabel bebas</p>

No.	Nama Peneliti, Tahun Penelitian, Judul, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
8	<p>Ahmad, 2016, Pengaruh profesionalisme sumber daya manusia terhadap kinerja pelayanan di kantor SAMSAT Pinrang Makasar</p> <p>Jurnal Office, Vol.47, No.2</p>	<p>Hasil menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja pelayanan</p>	<p>Menggunakan variabel profesionalisme sebagai variabel bebas</p>	<p>Penelitian ini dilakukan pada kantor SAMSAT Pinrang Makasar</p>
9	<p>Nepria Santika 2019 <i>The effect of professionalism competencies on the teachers performance</i></p> <p>Program Of English Education Faculty Of Tarbiyah and Tadris</p>	<p>Hasil menunjukkan bahwa variabel profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Menggunakan variabel kinerja sebagai variabel terikat dan variabel profesionalisme sebagai variabel bebas</p>	<p>Penelitian ini dilaksanakan pada Penelitian Deskriptif Kuantitatif Terhadap Guru Bahasa Inggris Di SMA N 3 Utara Bengkulu.</p>
10	<p>Melizawati,2015 Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT.INDOTIRTAABADI di Gempol Pasuruan)</p> <p>Jurnal Akuntansi, Vol.3, No.3</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Menggunakan variabel kinerja pegawai sebagai variabel terikat menggunakan variabel komitmen organisasi sebagai variabel bebas</p>	<p>Penelitian dilakukan studi kasus pada PT.INDOTIRT AABADI di Gempol Pasuruan</p>

No.	Nama Peneliti, Tahun Penelitian, Judul, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
11	<p>Fitri Hidayat, Ahmad Rudini. 2023.</p> <p>Pengaruh Profesionalisme dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai (Studi Kasus pada Kantor KPP Pratama Sampit)</p> <p>Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.8. No. 1/51-61.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor KPP Pratama Sampit</p>	<p>Menggunakan variabel profesionalisme dan komitmen organisasi sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat</p>	<p>Penelitian dilakukan pada Kantor KPP Pratama Sampit</p>
12	<p>Ly Lian , R Wedi Rusamawan Kusumah, 2022.</p> <p><i>The Effect of Auditor's Competence, Professionalism, and Organizational Culture on the Quality of Financial Statements</i></p> <p>Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi, Profesionalisme, dan Profesionalisme Auditor Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kualitas Laporan Keuangan</p>	<p>Menggunakan variabel profesionalisme sebagai variabel bebas</p>	<p>Penelitian ini menggunakan Kompetensi, Budaya Organisasi sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap Kualitas Laporan Keuangan sebagai variabel terikat.</p>

No.	Nama Peneliti, Tahun Penelitian, Jurnal, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
13	<p>Tri Bastuti Purwantini, Ahmad Juwaini, Anwar Rahim,2023.</p> <p><i>The Effect of Discipline and Competence on Employee Performance with Professionalism as an Intervening Variable</i></p> <p>Jurnal Ilmiah Edunomika.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan Disiplin Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Profesionalisme</p>	<p>Menggunakan variabel kinerja karyawan sebagai variabel terikat</p>	<p>Penelitian ini menggunakan 2 variabel yaitu Disiplin Dan Kompetensi sebagai variabel bebas dan Kinerja Pegawai Dengan Profesionalisme sebagai variabel terikat</p>
14	<p>Muh Said , Andi Djalanete , Basri Rahman ,2022.</p> <p><i>The Influence of Professionalism, Capabilities and Work Culture on the Performance of Regional Secretariat Employees of South Sulawesi Province.</i></p> <p>Pinisi Discretion Review</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Profesionalisme, Kapabilitas Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.</p>	<p>Menggunakan variabel profesionalisme sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat</p>	<p>Penelitian ini dilaksanakan di Sekretariat Daerah propinsi Sulawesi Selatan Penelitian ini menggunakan variabel bebas yaitu budaya kerja.</p>

No.	Nama Peneliti, Tahun Penelitian, Jurnal, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
15	<p><i>Kristanty Nadapdap, 2017.</i></p> <p>Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Permata Sari di Kawasan Industri Medan III.</p> <p>Jurnal Ilmiah METHONOMI. Vol. 3, No.1</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Menggunakan variabel komitmen organisasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat</p>	<p>Penelitian ini dilakukan di Kawasan Industri Medan III</p>
16	<p>Waterkamp Hendra Tawas, Christoffel Mintardjo, 2017,</p> <p><i>Effect of profesionalisme, organizational commitment and work satisfaction to employees performace in PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Manado Branch</i></p> <p>Jurnal EMBA.Vol. 5, No.2</p>	<p>Hasil penelitian menunjukan profesionalisme dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai</p>	<p>Menggunakan variabel kinerja sebagai variabel terikat dan menggunakan variabel profesionalisme dan komitmen organisasi sebagai variabel bebas</p>	<p>Penelitian dilaksanakan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Manado Branch Penelitian ini menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai variabel bebas</p>

No.	Nama Peneliti, Tahun Penelitian, Jurnal, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
17	<p>Muh,Ridewan 2017</p> <p><i>The influnce of leadership communication and profesionalisme om employce performance in the office of revenue, support of finance and aset soppeng regency</i></p> <p>jurnal managemnt, Vol.1, No.2</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai</p>	<p>Menggunakan variabel kinerja pegawai sebagai varaibel terikat dan profesionalisme sebagai variabel bebas</p>	<p>Penelitian ini menggunakan variabe kepemimpinan dan komunikasi sebagai variabel bebas. Penelitian ini dilakukan pada dinas pendapat, pengelolaan, keunagan dan aset daerah kabupaten soppeng</p>
18	<p>Muh. kadarisman, 2011</p> <p><i>The effect of profesionalisme and competence on the performance of regional representative council. The Bogor regency DPRD members</i></p> <p>journal of Administrative Science and Organization, Vol.18, No.1</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja</p>	<p>Menggunakan variabel kinerja sebagai varaibel terikat dan profesionalisme sebagai variabel bebas</p>	<p>Menggunakan variabel kompetensi sebagai variabel bebas. Penelitian ini dilakukan pada anggota DPRD wilayah Kota Bogor</p>

No.	Nama Peneliti, Tahun Penelitian, Jurnal, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
19	<p>Salim Musabah Bakhit Al Zefeiti, 2017.</p> <p><i>The influence of organizational commitment on omami public Employees work performance</i></p> <p>Jurnal internasional review of management and marketing, Vol.7, No.2</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai</p>	<p>Menggunakan variabel kinerja sebagai variabel terikat dan komitmen organisasi sebagai variabel bebas</p>	<p>Penelitian ini dilakukan pada publik omani</p>
20	<p>Ahmad Qurtubi 2023,</p> <p><i>The impact Of Professionalism and Lecturer Competency on lecturer Performance in Indonesia</i></p> <p>Journal on Education.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja</p>	<p>Menggunakan variabel kinerja sebagai variabel terikat dan profesionalisme sebagai variabel bebas</p>	<p>Penelitian ini menggunakan variabel kompetensi sebagai variabel bebas Penelitian ini dilakukan pada Wali Songo State Islamic University, Semarang.</p>

2.2 Kerangka Pemikiran

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa pengaruh yang terjadi antara Profesionalisme dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Langkah pertama dalam penelitian ini adalah dengan mengumpulkan teori

pendukung dan studi kepustakaan mengenai variabel-variabel yang diteliti. Selanjutnya dengan pra survei kepada karyawan Balai Besar Guru Penggerak Jawa Barat yang menjadi objek dalam penelitian, dimana pra survei tersebut berisikan pertanyaan-pertanyaan yang mencakup variabel yang diteliti, yaitu Profesionalisme dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

2.2.1 Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan

Profesionalisme adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas dan fungsinya secara baik dan benar. Dan juga komitmen ini juga untuk meningkatkan suatu kemampuan, sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Definisi ini berarti bahwa profesionalisme bukanlah suatu konsep tunggal. Meskipun hanya merupakan salah satu faktor dari banyak faktor lainnya, profesionalisme juga mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Dengan profesionalisme yang tinggi, diharapkan kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai pada karyawan. Tanpa adanya profesionalisme, karyawan akan bekerja tidak seperti yang diharapkan oleh instansi, maka akibatnya kinerja karyawan menjadi rendah, sehingga tujuan instansi tidak akan tercapai.

Diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ida Bagus Satwika Adhi Nugraha (2015) yang meneliti tentang Pengaruh profesionalisme etika profesi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada kantor akuntansi publik di Bali. AMBIKO, DIAJENG WORO and Hadjri (2023) tentang Pengaruh Profesionalisme sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di kantor SAMSAT Wilayah II kota Palembang. Adapun penelitian yang dilakukan oleh (Reni Kristina Arianti 2013) Pengaruh profesionalisme, pelatihan dan motivasi

terhadap kinerja nurse dan caregiver Indonesia. Yang telah mengemukakan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Didalam suatu organisasi banyak aspek yang mendukung pada terciptanya kinerja karyawan yang baik, salah satu indikatornya adalah kemampuan dan profesionalisme seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Dengan adanya profesionalisme yang tinggi, maka setiap karyawan akan semakin mampu untuk menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan sebaik-baiknya dan dengan tidak menyisakan pekerjaan yang salah maupun yang tidak mampu diselesaikan.

2.2.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. Komitmen organisasi bisa tumbuh disebabkan oleh individu yang memiliki ikatan emosional terhadap organisasi yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada serta tekad mengabdikan dalam organisasi. Menurut Luthans (dalam Novita 2016) mengemukakan ringkasan pada penelitian terdahulu hingga sekarang menunjukkan hubungan yang positif antara komitmen organisasi dan hasil yang diinginkan seperti kinerja tinggi, tingkat pergantian karyawan yang rendah, dan tingkat ketidakhadiran yang rendah. Juga terdapat bukti bahwa komitmen karyawan berhubungan dengan hasil lain yang diinginkan, seperti persepsi iklim organisasi yang hangat dan mendukung dan menjadi anggota tim yang baik dalam membantu. 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.

Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ekawati and Nuraeni 2013) yang meneliti tentang Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. ATRI DISTRIBUSINDO Bandung). (Melizawati 2015) Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT.INDOTIRTAABADI di Gempol Pasuruan). Adapun penelitian yang dilakukan oleh (Kristanty Nadapdap 2017) *tentang* Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Permata Sari di Kawasan Industri Medan III. Mengemukakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Komitmen karyawan tidak akan tumbuh dengan sendirinya, dalam hubungan yang signifikan antara komitmen dan kinerja karyawan, dan apabila komitmen organisasi baik tinggi ataupun rendah akan berdampak terhadap perkembangan kinerja dan karir karyawan dalam suatu organisasi. Seorang karyawan dengan komitmen organisasi tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik demi tercapainya suatu tujuan organisasi. Sebaliknya, bagi karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang rendah akan mempunyai perhatian yang rendah pada pencapaian suatu tujuan organisasi dan cenderung berusaha memenuhi kepentingan pribadi.

2.2.3 Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

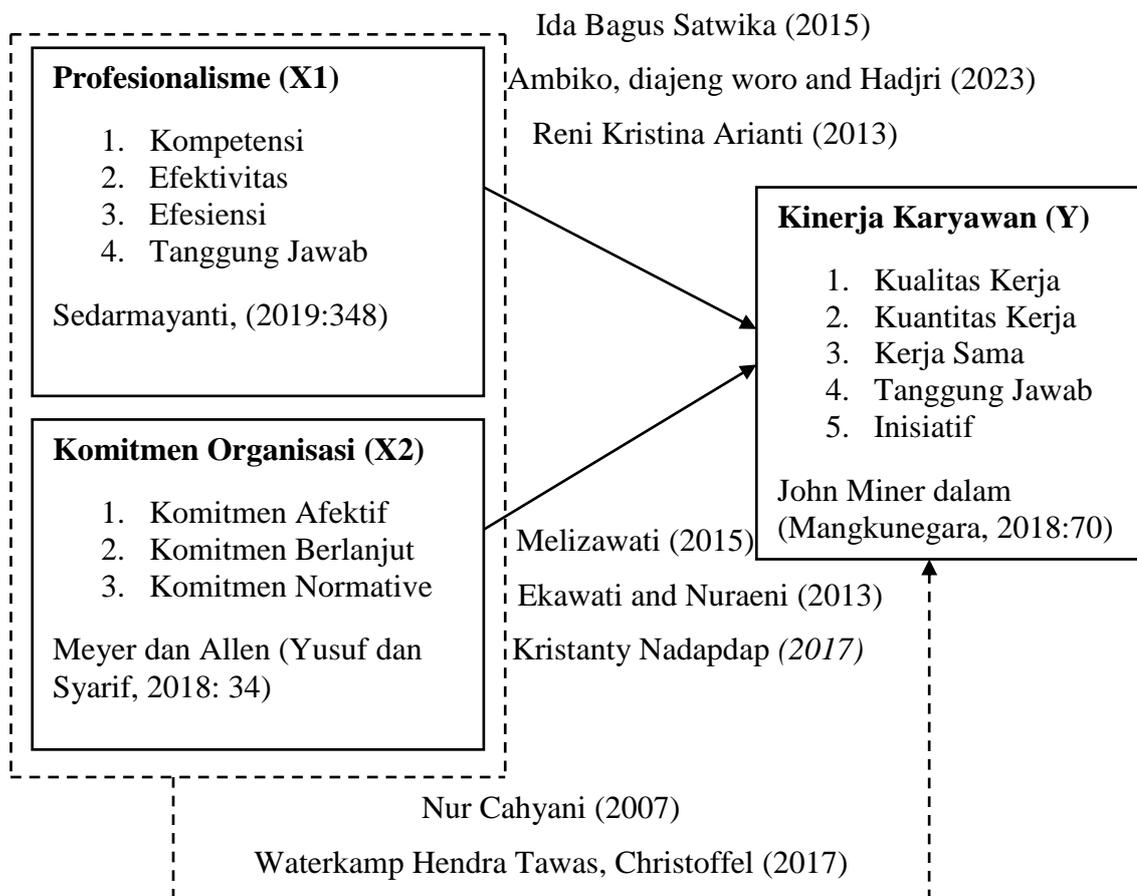
Profesionalisme merupakan suatu kemampuan dalam diri seseorang untuk mencapai suatu prestasi, sehingga dapat bekerja dengan semaksimal mungkin agar tujuan yang dicita-citakannya dapat tercapai. Sedangkan komitmen organisasi merupakan suatu hal yang penting dalam menentukan perilaku dan respon terhadap pekerjaan dan melalui perilaku tersebut organisasi yang efektif akan tercapai.

Diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Cahyani (2007) tentang Analisis Pengaruh Profesionalisme Pemeriksaan Pajak, Kepuasan Kerja dan komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi: Pada Kantor Pajak di Wilayah Semarang. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Waterkamp, Tawas, and Mintardjo 2017) tentang pengaruh profesionalisme, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) cabang Manado. Menghasilkan kesimpulan bahwa profesionalisme dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hal yang dapat mendukung kinerja karyawan adalah profesionalisme dan komitmen organisasi. Dengan profesionalisme yang tinggi dan disertai dengan komitmen organisasi yang tinggi maka akan dapat meningkatkan pada kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan hasil yang menunjukkan bahwa profesionalisme dan komitmen organisasi berpengaruh positif bagi kinerja karyawan.

Profesionalisme dan komitmen organisasi cenderung mempengaruhi satu sama lain. Pegawai yang mempunyai profesionalisme dalam bekerja akan lebih berkomitmen dalam suatu organisasi dan karyawan yang berkomitmen terhadap suatu organisasi biasanya akan melakukan peningkatan kualitas kemampuan akan bekerja. Karyawan yang tidak memiliki profesionalisme dalam bekerja akan terlihat kesulitan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi dan menyebabkan penurunan pencapaian kinerja karyawan. Profesionalisme mempengaruhi komitmen terhadap organisasi yang pada akhirnya mempengaruhi tingkat pencapaian kinerja karyawan.

2.2.4 Paradigma Penelitian



Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

Keterangan :

- X₁ : Profesionalisme
 X₂ : Komitmen Organisasi
 Y : Kinerja Karyawan
 —————→ : Parsial
 ----- : Simultan

2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara yang kebenarannya masih harus diuji, atau rangkuman kesimpulan teoritis yang diperoleh dari tinjauan pustaka. Hipotesis juga merupakan proposisi yang akan diuji keberlakuannya atau merupakan suatu jawaban sementara atas pertanyaan penelitian. Sesuai dengan uraian tersebut, penulis mengemukakan hipotesis secara parsial dan secara simultan sebagai berikut:

1. Hipotesis Simultan

“Profesionalisme dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan”.

2. Hipotesis Parsial

1. Profesionalisme berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
2. Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.