

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

2.1. Landasan Teori

2.1.1 *Grand Teory*

Grand teory dalam penelitian ini adalah Teori Perspektif Psikologis. Yang dimaksud dengan Teori Perspektif Psikologis menurut Dinar Safa (2014:5) menyatakan bahwa perpspektif psikologis merupakan tambahan pada perspektif mekanis. Perspektif psikologis memfokuskan perhatiannya pada individu (manusia) baik secara teoritis maupun empiris. Secara lebih spesifik lagi, yang menjadi fokus utama dari komunikasi adalah mekanisme internal penerimaan dan pengolahan informasi.

Perspektif psikologi menganggap manusia berada dalam suatu medan stimulus (Lingkungan Informasi) yang dapat di proses melalui organ-organ indra penerima. Manusia sebagai makhluk yang memiliki fungsi ganda yaitu menghasilkan dan menerima stimulu. Dinar Safa (2014:8) menyatakan bahwa ada beberapa bidang penelitian perspektif psikologis yaitu:

1. Persuasi dan perubahan sikap

Penelitian persuasi, karenanya, bergeser dalam penekanannya dari usaha menemukan imabuan apa yang menimbulkan perubahan sikap atau perilaku ke pencarian faktor-faktor yang menerangkan penolakan atau penerimaan usaha untuk merubah sikap.

2. Komunikasi organisasional

Komunikasi organisasi adalah bahwa komunikasi antara tingkatan jabatan sering tidak efektif. Alasannya adalah dari perbedaan dalam filter konseptual yang dimiliki oleh para anggota organisasi pada tingkat jabatan yang berlainan itu.

3. Komunikasi kelompok

Komunikasi kelompok adalah komunikasi tatap muka, peserta komunikasi lebih dari dua orang, dan memiliki susunan rencana kerja tertentu untuk mencapai tujuan kelompok. Sangat jelas bahwa perspektif psikologis dalam komunikasi kelompok masih merupakan pengaruh penting dalam mengarahkan usaha penelitian para ilmuwan komunikasi.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen

Sinamora (2015:11) menyatakan bahwa manajemen diartikan sebagai proses untuk memberdayakan segala sumber daya di dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Manajemen adalah keseluruhan aktivitas melalui fungsi-fungsi manajemen, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan dengan bantuan sumber daya organisasi.

Afandi (2018:1) menyatakan bahwa manajemen adalah proses kerja sama antar karyawan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan. Proses tersebut dapat menentukan pencapaian

sasaran-sasaran yang telah ditentukan dengan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya untuk mencapai hasil lebih yang efisien dan efektif.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka penulis simpulkan bahwa Manajemen adalah sumber daya yang ada di organisasi untuk mencapai sasaran organisasi yang telah di rencanakan dengan memnfaatkan sumber daya manusia.

b. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Dessler (2015:2) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Hasibuan (2021:4) menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranaan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka penulis simpulkan bahwa definisi sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur aktif dan efisien ketanakerjaan di organisasi yang dapat membantu terwujudnya tujuan dan rencana organisasi tersebut.

c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Sunarto (2018:1) menyatakan bahwa tujuan Sumber Daya Manusia antara lain:

1. Memperoleh dan mempertahankan tenaga kerja yang terampil, memiliki motivasi tinggi dan dapat dipercaya bagi organisasi.

2. Meningkatkan dan memperbaiki kualitas tenaga kerja dalam organisasi yang diukur dari kontribusi, kemampuan dan kecakapan dalam melaksanakan operasional pekerjaan.
3. Mengembangkan sistem kerja yang baik secara prosedur dalam perekrutan dan seleksi dilakukan secara teliti dengan sistem kompensasi dan insentif yang tergantung pada kinerja tiap karyawan. Hal tersebut juga juga ditunjang oleh pengembangan manajemen serta aktivitas pelatihan yang terkait dengan kebutuhan organisasi
4. Memiliki komitmen tinggi akan karyawan dan menjadikan karyawan sebagai stakeholder dalam organisasi yang bernilai dan berperan dalam pengembangan iklim kerjasama membentuk kepercayaan bersama.
5. Menciptakan lingkungan kerjasama tim yang fleksibel dan terus berkembang
6. Meyeimbangkan dan menyelaraskan keperluan masing-masing stakeholder
7. Menghargai elemen sumber daya manusia berdasarkan prestasi yang telah dicapai
8. Meningkatkan kesejahteraan para karyawan baik secara fisik maupun mental
9. Menciptakan iklim yang harmonis dan produktif yang terbentuk antara manajemen dan karyawan
10. Menyediakan kesempatan yang merata bagi seluruh elemen sumber daya manusia
11. Melakukan pendekatan yang humanis dalam proses pengelolaan karyawan yang berlandaskan keadilan, perhatian, dan transparansi
12. Mengelola tenaga kerja dan mempertimbangkan perbedaan kebutuhan dan keinginan individu dan kelompok yang difasilitasi dalam penyampaian aspirasi.
- 13.

d. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2013:5) menyatakan bahwa Peran manajemen sumber daya manusia antara lain:

1. Perencanaan

Melakukan persiapan dan seleksi tenaga kerja (Preparation dan selection)

2. Persiapan

Proses persiapan dilakukan perencanaan kebutuhan akan sumber daya manusia dengan menentukan berbagai pekerjaan yang mungkin timbul.

3. Recruitmen dan seleksi

Recrutmen adalah suatu proses untuk mencari calon atau kandidat pegawai, karyawan, buruh, manajer, atau tenaga kerja baru untuk memenuhi kebutuhan Sumber Daya Manusia organisasi atau perusahaan.

4. Seleksi tenaga kerja/selection

Seleksi tenaga kerja adalah suatu proses menemukan tenaga kerja yang tepat dari sekian banyak kandidat atau calon yang ada.

5. Pelatihan, Pengembangan dan penilaian Prestasi

Tenaga kerja yang bekerja pada organisasi atau perusahaan harus menguasai pekerjaan yang menjadi sangat penting mulai dari karyawan pada tingkat rendah maupun yang tinggi.

6. Memberikan kompensasi dan proteksi pada pegawai

7. Promosi, Pemindahan dan Pemisahan

2.1.3 Profesionalisme

a. Pengertian Profesionalisme

Bayuaji (2017:5) menyatakan bahwa profesionalisme adalah sebuah sikap kerja profesional yang tiada lain adalah perilaku karyawan yang mengacu pada kecakapan, keahlian, dan disiplin dalam bentuk komitmen dari para anggota suatu profesi yang mendasari tindakan atau aktifitas seseorang yang merupakan sikap dalam menekuni pekerjaan sesuai dengan bidang keahliannya yang dikuasai dengan melaksanakan aturan-aturan kode etik profesi yang berlaku dalam hubungannya dengan masyarakat untuk menghasilkan kerja yang terbaik.

Edo (2017:3) menyatakan bahwa “profesionalisme adalah *role/competency*, artinya suatu kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Dengan kata lain terdapat kecocokan antara kemampuan individu yang anda cari dengan kebutuhan tugas yang sudah anda siapkan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka penulis simpulkan bahwa profesionalisme merupakan perilaku kerja karyawan yang dikerjakannya dengan keahlian, kecermatan, kesungguhan, disiplin, dan kecakapan dalam melaksanakan aturan-aturan kode etik profesi yang berlaku di lingkungan yang sesuai dengan profesi bidang keahliannya.

b. Ciri-Ciri Profesionalisme

Edo (2017:4) menyatakan bahwa ciri-ciri profesionalisme dalam seseorang antara lain:

1. Keinginan untuk selalu menampilkan perilaku yang dapat dijadikan sebagai rujukan yang baik
2. Berusaha meningkatkan dan memelihara perilaku profesionalnya melalui perilaku perwujudan perilaku
3. Keinginan untuk senantiasa mengejar berbagai kesempatan pengembangan professional yang dapat meningkatkan dan memperbaiki kualitas pengetahuan dan ketrampilannya.

Suhrawardi (2014:10) menyatakan bahwa ciri-ciri profesionalisme dalam seseorang antara lain adalah:

1. Keterampilan tinggi dalam satu bidang, serta keahlian dalam menggunakan peralatan tertentu yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas yang bersangkutan dengan bidangnya.
2. Mempunyai ilmu dan pengetahuan serta kecerdasan dalam menganalisa suatu masalah dan peka dalam membaca situasi

3. Sikap berorientasi di masa depan, sehingga punya kemampuan mengantisipasi perkembangan lingkungan.
4. Sikap mandiri berdasarkan keyakinan akan kemampuan pribadi serta terbuka menyimak dan menghargai pendapat orang lain.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka penulis simpulkan bahwa ciri-ciri karyawan yang mempunyai sifat profesionalisme adalah sikap positif untuk bisa meningkatkan dan memperbaiki kualitas kerjanya dalam value yang tinggi.

c. Indikator Profesionalisme

Profesionalisme merupakan sikap atau keadaan dalam melaksanakan pekerjaan dengan memerlukan keahlian melalui pendidikan dan pelatihan tertentu dan dilakukan sebagai suatu pekerjaan yang menjadi sumber penghasilan. Sedarmayanti dalam Wirjayanti (2014:3) menyatakan bahwa Indikator profesionalisme yaitu:

1. Memiliki kepribadian yang baik
Guru profesional adalah guru yang harus memiliki kepribadian yang baik, baik tingkah pola, perilaku akhlak dan tidak ketinggalan agamanya supaya bisa menjadi contoh yang baik dan menjadi motivasi bagi muridnya.
2. Memiliki ketrampilan mengajar yang baik
Guru harus mempunyai ketrampilan mengajar yang baik, yaitu dengan berbagai cara dalam memilih model, strategi dan mode pembelajaran yang tepat.
3. Efektivitas
Efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas, waktu) yang lebih dicapai.
4. Kompetensi
Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan seseorang yang di tuntutan oleh pekerjaan tersebut.
5. Mengupgrade diri
Guru hendaknya secara terus menerus mengembangkan dirinya dengan meningkatkan penguasaan pengetahuan secara terus menerus.
6. Teladan yang baik
guru hendaknya menjadi teladan yang baik bagi peserta didiknya maupun sesama guru dan lingkungannya.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Profesionalisme

Faktor yang mempengaruhi profesionalismenya seorang guru diantaranya bisa di lihat dari kemampuan bidang dan kualifikasi standar guru dengan tugas mengajar dan ketrampilan mendidik muridnya. Seperti pengalaman kerja, penguasaan kompetensi social, pedagogic dan ketrampilan.

Djojonegoro (2014) menyatakan bahwa faktor-faktor profesionalisme adalah:

1. Memiliki keahlian khusus yang dipersiapkan oleh program pendidikan keahlian atau spesialis.
2. Kemampuan untuk memperbaiki kemampuan (ketrampilan dan keahlian khusus yang dikuasai).
3. Penghasilan yang memadai sebagai imbalan terhadap keahlian khusus yang dimilikinya.

2.1.4 Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Maruli (2020:58) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja.

Erni (2022:3) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah kekuatan dari alam atau luar diri manusia yang mengarahkan individu guna memperoleh tujuan yang sudah direncanakan pada visi dan misi. Tingginya motivasi kerja pada diri tugas pendidik bisa mengarahkan pendidik itu guna bekerja optimal.

Abrori (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah dorongan atau hasrat seseorang untuk melakukan sesuatu atau melakukan pekerjaan dengan

semaksimal mungkin, dorongan hasrat yang timbul pada diri seseorang merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka penulis simpulkan bahwa motivasi kerja adalah kekuatan atau dorongan yang ada pada diri individu yang berguna untuk melakukan pekerjaan dengan ditandai dengan munculnya rasa keinginan dalam mengerjakan kegiatan pekerjaan tersebut, yang dapat mempengaruhi perilaku untuk menggapai tujuan yang diinginkan.

b. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Swaminathan (2015:5) menyatakan bahwa motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh 2 faktor yaitu:

1. Faktor internal adalah motivasi seseorang dipengaruhi oleh dalam diri seseorang, misalnya jika seorang karyawan yang ingin mendapatkan nilai yang memuaskan dalam penilaian kinerja akan mengarahkan keyakinan dan perilakunya sedemikian rupa sehingga memenuhi syarat dari penilaian kinerja yang telah ditentukan. Hal ini berhubungan dengan aspek atau kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk mencapai sebuah tujuan, misalnya aspek efikasi diri. Self-efficacy merupakan kepercayaan seseorang terhadap keyakinan diri dan kemampuannya dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga memperoleh suatu keberhasilan
2. Faktor Eksternal yaitu faktor yang berasal dari luar individu seperti faktor kenaikan pangkat, penghargaan, gaji, keadaan kerja, kebijakan perusahaan, serta pekerjaan yang mengandung tanggung jawab. Karyawan akan

termotivasi apabila ada dukungan dari manajemen serta lingkungan kerja yang kondusif yang pada gilirannya berdampak pada kepuasan kerja.

c. Tujuan Motivasi Kerja

Farida (2016:26) menyatakan bahwa tujuan dari motivasi yaitu sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan kerja karyawan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektivitas pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

d. Indikator Motivasi Kerja

Bayu fadilah (2013:5) menyatakan bahwa indikator motivasi bisa dilihat dari poin sebagai berikut:

1. Tanggung jawab, memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya
2. Prestasi kerja, melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya
3. Peluang untuk maju, keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.
4. Pekerjaan menantang, keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

e. Jenis-Jenis Motivasi

Susanto (2019) menyatakan bahwa terdapat dua jenis motivasi, yaitu sebagai berikut:

1. **Motivasi Positif** yang artinya manajer (kepala sekolah) memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang

berprestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja

2. **Motivasi Negatif** yang artinya manajer (kepala sekolah) memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka tetap dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

2.1.5 Komitmen

a. Pengertian Komitmen

Darmawan (2013:169) menyatakan bahwa komitmen organisasi didefinisikan sebagai konsep yang memiliki tiga dimensi, yaitu: berkelanjutan, berkelanjutan dan normative, dan komitmen efektif.

Robbins (2015) menyatakan bahwa mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Abrori (2017) menyatakan bahwa Komitmen organisasi dapat dilihat dari kinerja seorang karyawan itu sendiri, dalam artian komitmen tersebut dapat dilihat dari keikutsertaannya dalam mensukseskan suatu kegiatan organisasi, baik dalam rapat koordinasi, maupun pada saat kegiatan berlangsung.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka penulis simpulkan bahwa definisi dari Komitmen adalah keinginan untuk mempertahankan tujuannya dalam meningkatkan value dalam bekerja. Dan memiliki prinsip terus lanjut untuk terus bekerja dan menyelesaikan tugasnya. Ada yang mendeskripsikan komitmen setara

dengan kecakapan atau kemampuan, ada lagi yang mengartikan setara dengan pengetahuan, ketrampilan dan pendidikan tinggi.

Tinggi rendahnya komitmen bisa dilihat dari tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya. Rendahnya komitmen mencerminkan kurangnya rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Mempersoalkan komitmen sama dengan mempersoalkan tanggung jawab, yang artinya ukuran komitmen seorang pimpinan yang dalam hal ini adalah Kepala Sekolah adalah terkait dengan pendelegasian wewenang (*empowerment*). Dalam konsep ini pimpinan dihadapkan pada komitmen untuk mempercayakan tugas dan tanggung jawab ke bawahan. Sebaliknya, bawahan perlu memiliki komitmen untuk meningkatkan kompetensi diri.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen

Wahyupriadi (2023:3) menyatakan bahwa faktor faktor komitmen organisasi dapat berasal dari internal karyawan maupun kondisi eksternal perusahaan. Komponen internal dan eksternal tersebut sangat berpengaruh terhadap komitmen organisasi itu sendiri. Komitmen karyawan (guru) pada sekolah tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi tersebut meliputi:

1. Faktor logis

Karyawan atau guru akan bertahan dalam organisasi karena melihat adanya pertimbangan logis, misalnya memiliki jabatan strategis dan berpenghasilan cukup atau karena faktor kesulitan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik

2. Faktor lingkungan

Karyawan atau guru memiliki komitmen terhadap organisasi karena lingkungan yang menyenangkan, merasa dihargai, memiliki peluang untuk berinovasi, dan dilibatkan dalam pencapaian tujuan organisasi.

3. Faktor harapan

Karyawn atau guru memiliki kesempatan yang luas untuk berkarir dan kesempatan untuk meraih posisi yang lebih tinggi, melalui sistem yang terbuka dan transparan.

4. Faktor iklim emosional

Karyawan atau guru merasa ada ikatan emosional yang tinggi. Misalnya merasakan suasana kekeluargaan dalam organisasi, atau organisasi telah memberikan jasa yang luar biasa atas kehidupannya, atau dapat juga karena memiliki hubungan kerabat/keluarga.

c. Manfaat Komitmen

Disetiap perusahaan atau sekolah memiliki keinginan agar semua karyawan/guru mempunyai komitmen organisasi yang unggul, karena disaat karyawan/guru mempunyai komitmen organisasi yang unggul tentunya akan memberika manfaat bagi perusahaan. Berikut ini adalah manfaat komitmen organisasi bagi perusahaan atau sekolah :

1. Menghindari biaya pergantian karyawan yang tinggi

Seseorang yang berkomitmen tidak akan berfikir untuk berhenti dari pekerjaannya dan menerima pekerjaan lain. Ketika seorang karyawan berkomitmen maka tidak akan terjadi pergantian karyawan yang tinggi.

Komitmen organisasi mempengaruhi apakah seorang pegawai akan tetap bertahan sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi untuk mencari pekerjaan lain.

2. Mengurangi atau meringankan pengawasan

Karyawan-karyawan yang berkomitmen dan memiliki keahlian yang tinggi tentunya akan mengurangi keperluan pengawasan terhadapnya. Pengawasan terhadap karyawan akan membuang-buang waktu biaya.

3. Meningkatkan efektifitas karyawan

Sebuah organisasi yang karyawannya memiliki komitmen organisasi akan mendapatkan hasil yang diinginkan seperti kinerja tinggi, tingkat pergantian karyawan rendah dan tingkat ketidakhadiran yang rendah. Selain itu juga akan menghasilkan hal lain yang diinginkan yaitu iklim organisasi yang hangat, mendukung menjadi anggota tim yang baik dan siap membantu satu sama lain.

d. Indikator Komitmen

Kreitner (2014:165) menyatakan bahwa terdapat tiga indikator komitmen organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Disiplin Diri

Guru harus mempunyai kemampuan untuk mengendalikan perilaku yang berasal dari dalam diri seseorang menurut peraturan eksternal dan norma

2. Tanggung Jawab

Melakukan semua tugas dan kewajibannya dengan sungguh-sungguh

3. Kesetiaan Organisasi

Pengabdian dan kepatuhan kepada tujuan, kelompok, atau seseorang organisasi

4. Toleransi

Tidak memaksakan kehendak, serta tidak mencela pendapat orang lain

5. Loyalitas

Kepatuhan terhadap organisasi maupun pimpinanya.

e. Dimensi Komitmen

Busro (2018:78) menyatakan bahwa terdapat tiga dimensi terpisah komitmen yaitu:

1. Affective Commitment, yaitu berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi atau keterikatan emosional karyawan. Identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional atau merasa mempunyai nilai sama dengan organisasi.
2. Continuance Commitment, yakni suatu kesadaran akan biaya-biaya yang harus dikeluarkan atau ditanggung (kerugian baik finansial maupun kerugian lain) berhubungan dengan keluarnya pegawai dari organisasi.
3. Normative Commitment, yakni suatu perusahaan wajib dari pegawai untuk tetap tinggal dalam suatu organisasi karena adanya perasaan utang budi pada organisasi.

Yusuf (2018:39) menyatakan bahwa dimensi komitmen organisasi antara lain adalah:

1. Identifikasi dengan organisasi yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi.
2. Keterlibatan yaitu adanya kesediaan untuk berusaha sungguh-sungguh pada organisasi.
3. Loyalitas yaitu adanya keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan didalam organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat penulis simpulkan bahwa dimensi komitmen yaitu:

1. Keterlibatan karyawan ingin menjadi dari organisasi.
2. Rasa tanggung jawab untuk terus berkomitmen dalam hal tetap tinggal dalam organisasi.
3. Selalu punya pandangan untuk terus menjadi lebih baik dan membawa nama baik organisasi.
4. Partisipasi terhadap lingkungan dan menjaga keanggotaan organisasi.

2.1.6 Kinerja

b. Pengertian Kinerja

Setyobakti (2018:1) menyatakan bahwa kinerja sebagai sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim, dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam suatu kerangka tujuan, standar, dan prsyarat-persyarat atribut yang disepakati.

Sedarmayanti (2016:260) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka

upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum sesuai dengan moral maupun etika.

Edison (2017:188) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah di tentukan sebelumnya.

Mangkunegara (2016:67) menyatakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka penulis simpulkan bahwa kinerja adalah pencapaian hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang akan dicapai oleh karyawan sesuai dengan tugas wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kasmir (2016:189) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan dan Keahlian
Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.
2. Pengetahuan
Merupakan rencana yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuan. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar
3. Rencana Kerja
Merupakan rencana yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuan. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.
4. Kepribadian
Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki oleh seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama

lain. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5. Motivasi kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

Merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

8. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh perusahaan.

9. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan seseorang suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil dengan baik.

10. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat kerja yang berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana kerja yang nyaman dan memberikan ketenangan, maka akan membuat suasana kerja yang kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik karena dapat bekerja tanpa gangguan.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan diman tempatnya bekerja.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitasnya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin dalam bekerja akan mempengaruhi kinerja.

d. Penilaian Kinerja Karyawan

Titisari (2014:78) menyatakan bahwa terdapat dua hal yang perlu diperhatikan dalam penilaian kinerja, antara lain:

1. *Job Related*

Pengukuran kinerja harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan, artinya sistem penilaian itu benar-benar menilai perilaku atau kerja yang mendukung kegiatan organisasi dimana karyawan bekerja.

2. *Performance Standart*

Adanya standar pelaksanaan pekerjaan. Standar pelaksanaan adalah ukuran yang dipakai untuk menilai kinerja tersebut. Agar pengukuran tersebut efektif, maka standar pengukuran hendaknya berhubungan dengan hasil yang diinginkan setiap pekerjaan. Dengan demikian, maka standar pelaksanaan kerja ini semacam alat ukur kinerja. Alat ukur yang baik sekurang-kurangnya memenuhi dua kriteria yakni reliabilitas dan validitas. Alat dengan reliabilitas tinggi apabila alat ukur itu mempunyai hasil konsisten sedangkan alat ukur itu mempunyai hasil yang konsisten sedangkan alat ukur dengan validitas tinggi apabila alat itu mengukur apa yang harus di ukur.

e. Manfaat Penilaian Kinerja

Rivai (2013:551) menyatakan bahwa manfaat dari adanya penilaian kinerja, yaitu:

1. Mengetahui pengembangan, yang meliputi:
 - a) Identifikasi kebutuhan pelatihan

- b) Umpan balik kinerja
 - c) Menentukan transfer dan penugasan
 - d) Identifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan
2. Pengambilan keputusan administratif, yang meliputi:
- a) Keputusan untuk menentukan gaji, promosi, mempertahankan atau memberhentikan karyawan.
 - b) Pengakuan kinerja karyawan.
 - c) Pemutusan hubungan kerja
 - d) Mengidentifikasi yang buruk
3. Keperluan Perusahaan, meliputi:
- a) Perencanaan SDM
 - b) Menentukan kebutuhan pelatihan
 - c) Evaluasi pencapaian tujuan perusahaan
 - d) Evaluasi terhadap kebutuhan pengembangan perusahaan.
4. Dokumentasi, yang meliputi:
- a) Kriteria untuk validasi penelitian
 - b) Dokumentasi keputusan-keputusan tentang SDM
 - c) Membantu untuk memenuhi persyaratan hukum.

f. Indikator Kinerja Karyawan

Kasmir (2016:208) menyatakan bahwa indikator kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas

Kinerja dapat diukur dengan dilakukan dengan melihat kualitas atau mutu dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata

lain, kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

2. Kuantitas

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kuantitas atau jumlah suatu pekerjaan yang dihasilkan karyawan melalui beberapa jumlah unit yang dihasilkan dalam sehari, atau berapa jumlah siklus kegiatan yang terselesaikan.

3. Waktu

Untuk jenis pekerjaan tertentu, diberikan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Jika tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik. Hal ini berkaitan dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau waktu yang diperlukan dalam menghasilkan produk barang dan jasa.

4. Penekanan Biaya

Biaya dikeluarkan dalam setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas tersebut dilaksanakan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan. Penekanan biaya dapat dilakukan dengan penggunaan fasilitas kerja yang optimal. Jika pengeluaran biaya melebihi anggaran yang telah ditetapkan, maka akan terjadi pemborosan sehingga kinerja dinilai kurang baik.

5. Pengawasan

Setiap aktivitas suatu pekerjaan memerlukan pengawasan agar tidak melenceng dari yang telah ditetapkan. Selain itu, pengawasan juga dilakukan

dalam aktivitas karyawan selama jam kerja yang ditentukan. Dengan adanya pengawasan maka setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik.

2.2 Penelitian Terdahulu

Sebelum melakukan penelitian tentang Pengaruh Profesionalisme, Motivasi Kerja, dan Komitmen Terhadap Kinerja Guru SMK PGRI Lumajang, maka terlebih dahulu peneliti mengamati dan mencermati hasil penelitian sebelumnya yang dapat memberikan gambaran apakah hasil tersebut mendukung atau tidak dengan hasil penelitian berikutnya, diantaranya adalah:

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel yang diteliti	Alat analisis	Hasil/Temuan Penelitian
1.	Sutan et al (2020)	Pengaruh pengawasan, Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat	Pengawasan (X1) Motivasi (X2) dan Disiplin (X3) dan Kinerja (Y)	pendekatan asosiatif	secara parsial pengawasan, motivasi dan disiplin kerja yang berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja guru Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat.
2.	Lubis et al (2021)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 18 Medan	Kompetensi (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Lingkungan (Y1) Kinerja Guru (Y2)	metode Structural Equation Model (SEM) dengan Metode Partial Least Square (PLS)	menunjukkan bahwa Kompetensi, Motivasi Kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel yang diteliti	Alat analisis	Hasil/Temuan Penelitian
					kinerja guru.
3.	Widodo, (2017)	Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan kompensasi melalui motivasi terhadap kinerja pegawai	Budaya organisasi (X1) kepemimpinan (X2) Dan kompensasi (X3) dan Kinerja Guru (Y)	Angket dan kuisioner	budaya organisasi tidak berpengaruh pada motivasi kerja.
4.	Muttaqien et al., (2019)	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi terhadap kinerja karyawan KUD tani Makmur di Kecamatan Senduro Kabupaten Senduro	Pelatihan kerja (X1) Motivasi (X2) dan Kinerja (Y)	Penelitian kuantitatif dengan tehnik analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi kerja, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri Kota
5.	Sulistyan et al., (2018)	Pengaruh kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Lumajang	kepuasan Kerja (X1) Dan motivasi (X2) dan Kinerja (Y)	Statistik regresi linier berganda	bahwa kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja
6.	(Rochiyanti, 2022)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi	Kepemimpinan (X1) Motivasi	Angket dan kuisioner	menunjukkan bahwa kepemimpinan

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel yang diteliti	Alat analisis	Hasil/Temuan Penelitian
		Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru SD Muhammadi yah Unggulan Di Kabupaten Temanggung	Kerja (X2), Dan Komitmen Organisasi (X3) dan Kinerja (Y)		, motivasi kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru
7.	Setyobak ti & Murniati, (2018)	Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Terhadap Kinerja Perangkat Desa Pada Pemerintah Desa Di Kabupaten Lumajang	Etos kerja (X1), disiplin(X2) Dan Kinerja (Y2)	Analisis regresi linier	menyatakan bahwa etos kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifika secara simultan terhadap kinerja
8.	I Ayu Puspitas Sari et al., (2021)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru	Budaya Organisasi (X1) Dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y)	Angket dan dokument asi	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMA dan SMK Pembina Palembang.

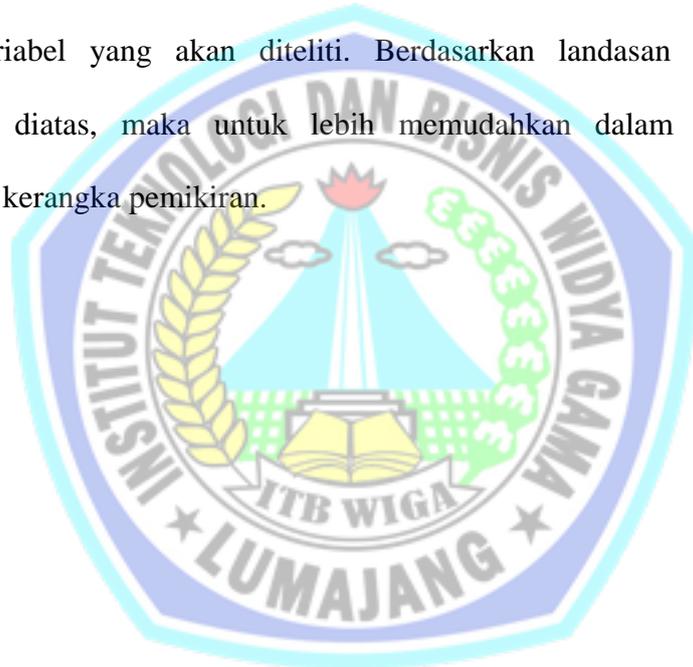
Sumber: Hasil olah Artikel 2023

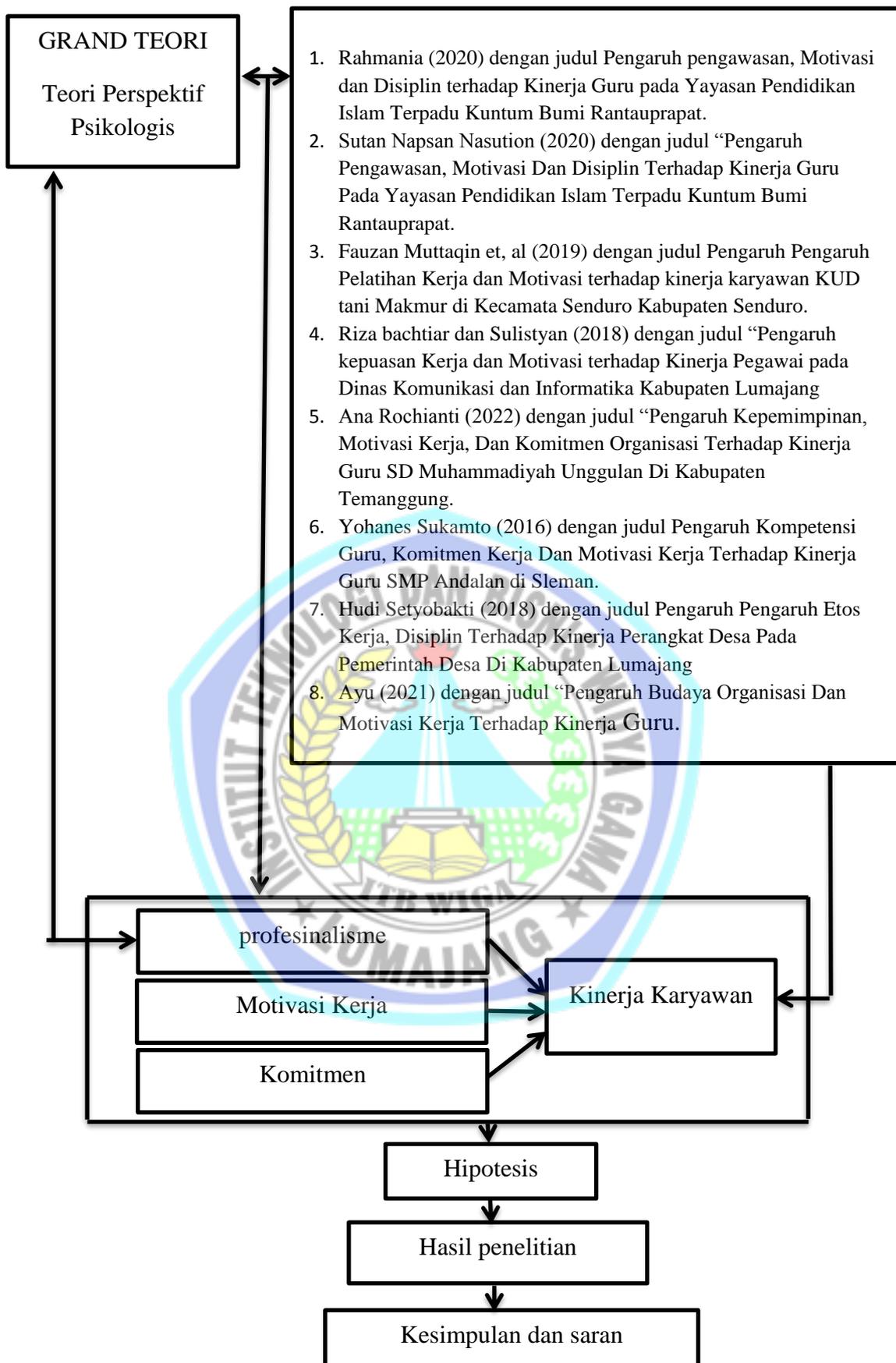
2.3 Kerangka Penelitian

2.3.1 Kerangka Pemikiran

Sugiyono (2019:95) menyatakan bahwa kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Notoatmodjo (2018:83) menyatakan bahwa kerangka konsep penelitian merupakan suatu cara yang digunakan untuk menjelaskan hubungan atau kaitan antara variabel yang akan diteliti. Berdasarkan landasan teori yang telah dijelaskan diatas, maka untuk lebih memudahkan dalam memahami akan digunakan kerangka pemikiran.





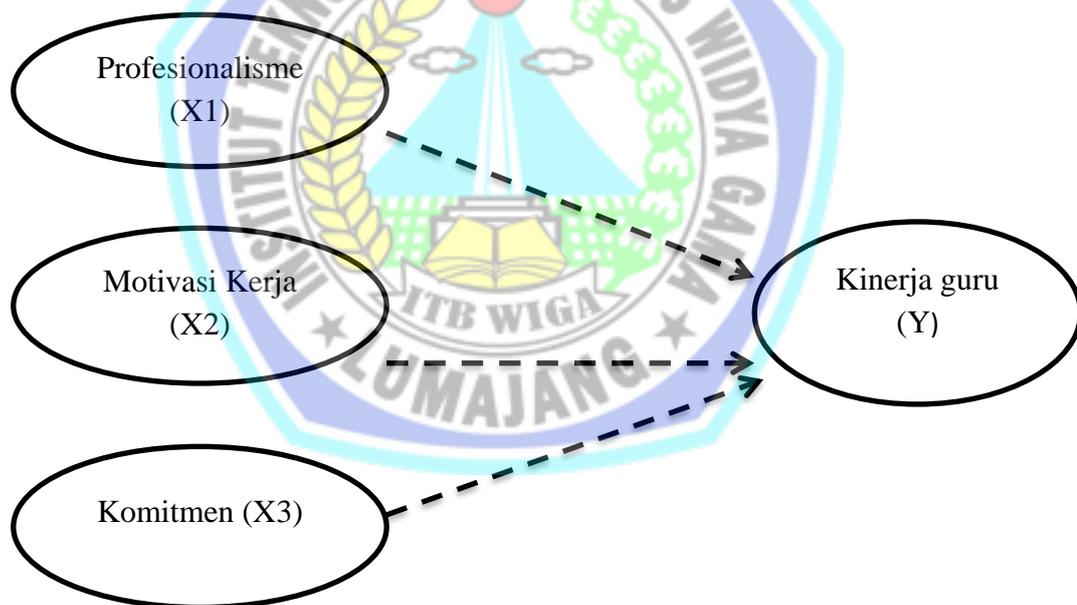
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran
 Sumber : Teori Relevan dan Penelitian Terdahulu

2.3.2 Kerangka Konseptual

Proses ini berjalan secara induktif, dengan cara mengamati sejumlah gejala secara individual, kemudian merumuskannya kedalam bentuk konseptual. Proses ini diawali dengan mengungkapkan permasalahan penelitian, latar belakangnya, perumusannya dan signifikannya.

Paradigma merupakan kerangka pikir mengenai fenomena dan teori yang mengandung isu utama, desain penelitian asumsi dasar dan serangkaian metode untuk menjawab pernyataan suatu penelitian (Manzilati 2017:1).

Kerangka konseptual dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

Sumber : hasil olah data 2023

Keterangan :

- - - : secara parsial

2.4 Hipotesis

Sugiyono (2017:69) dalam bukunya menyatakan bahwa Metode Penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D adalah merupakan suatu jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara yang masih bersifat praduga sehingga masih perlu dibuktikan kebenarannya.

a. Hipotesis Pertama

Bayuaji (2017:5) menyatakan bahwa profesionalisme adalah “profesionalisme merupakan sebuah sikap kerja profesional yang tiada lain adalah perilaku karyawan yang mengacu pada kecakapan, keahlian, dan disiplin dalam bentuk komitmen dari para anggota suatu profesi yang mendasari tindakan atau aktifitas seseorang yang merupakan sikap dalam menekuni pekerjaan sesuai dengan bidang keahliannya yang dikuasai dengan melaksanakan aturan-aturan kode etik profesi yang berlaku dalam hubungannya dengan masyarakat untuk menghasilkan kerja yang terbaik”.

Teori ini di dukung oleh penelitian yang sudah dilakukan oleh Rahmania (2020) dan Permanasari (2014) yang menyatakan profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dengan kemiripan yang hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya maka penulis tertarik menguji kembali terkait pengaruh profesionalisme terhadap kinerja karyawan ataupun guru. Untuk itu, penulis mengajukan hipotesis yang pertama pada penelitian ini yaitu:

H1 : terdapat pengaruh profesionalisme secara positif terhadap kinerja guru di SMK PGRI Lumajang

b. Hipotesis Kedua

Maruli (2020:58) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja.

Teori ini didukung oleh penelitian yang sudah dilakukan oleh Fauzyah (2020), Riza Bachtiar (2018) dan Hidayat (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan adanya kemiripan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penelitian sebelumnya, maka penulis tertarik untuk kembali menguji terkait pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ataupun guru. Maka dari itu, penulis mengajukan hipotesis yang kedua pada penelitian ini yaitu:

H2 : terdapat pengaruh motivasi kerja secara positif terhadap kinerja karyawan ataupun guru di SMK PGRI Lumajang.

c. Hipotesis ketiga

Meliani (2019) menyatakan komitmen organisasi sebagai konsep yang memiliki tiga dimensi, yaitu: berkelanjutan, berkelanjutan dan normative, dan komitmen efektif.

Teori ini didukung oleh penelitian yang sudah dilakukan oleh Afriantoni (2019), Yohanes (2016) dan Rosidy (2022) yang menyatakan bahwa komitmen

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru/karyawan. Dengan kesamaan yang hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya maka peneliti tertarik untuk menguji kembali terkait pengaruh dari komitmen terhadap kinerja. Untuk itu, penulis mengajukan hipotesis yang ketiga pada penelitian ini sebagai berikut:

H3 : terdapat pengaruh komitmen secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru/karyawan di SMK PGRI Lumajang.

