

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

a. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi. MSDM ini sendiri didefinisikan sebagai proses mengelola, memotivasi, dan membangun sumber daya manusia untuk dapat menunjang aktivitas organisasi, dengan fungsi– fungsi diantaranya adalah (Edison, Anwar, & Komariyah, 2017):

1) Data kepegawaian

Menyediakan data kepegawaian, di mana isinya menyajikan: nama, jabatan, pendidikan, tanggal masuk, status, jumlah keluarga, alamat, nomor telepon, pengalaman, pelatihan–pelatihan, kompetensi, catatan perilaku, prestasi, catatan sanksi, upah, serta penyakit yang pernah dialami, dan waktu masa pension.

2) Perencanaan dan pengembangan

Merencanakan kebutuhan, dan mengembangkan kompetensi pegawai/karyawan, serta mempersiapkan perencanaan karier yang jelas sesuai dengan tujuan organisasi.

3) Rekrutmen

Melakukan proses rekrutmen dengan menggunakan standar yang baik. Sebab, salah faktor rendahnya kinerja pegawai/karyawan berawal dari system rekrutmen yang dilakukan asal – asalan dan dinilai oleh penilai yang tidak kompeten

4) Kompensasi dan kesejahteraan

Membangun system kompensasi yang baik dan adil. Terkait dengan hal ini, manajemen perlu mengevaluasi kinerja pegawai/karyawan dan memberikan kompensasi yang layak dan adil atas pengabdian dan kinerjanya, serta memperhatikan kesejahteraan pegawai/karyawan secara keseluruhan.

5) Kedisiplinan dan aturan

Mengatur dan membangun kedisiplinan dan perilaku pegawai/karyawan melalui budaya organisasi dan peraturan perusahaan yang tidak menyimpang dari perundang – undangan yang berlaku.

6) Penilaian dan penghargaan

Melakukan penilaian secara berkala dan memberikan penghargaan atas prestasi yang telah dicapai. Ini adalah proses untuk menilai dan menghargai usaha–usaha yang telah dicapai dan pada saat bersamaan untuk mendapatkan umpan balik dari hasil–hasil penilaian tersebut.

7) Memotivasi

Memberikan motivasi dan semangat kerja kepada pegawai/karyawan. Ini adalah proses penting yang harus dilakukan oleh pimpinan sesuai wilayahnya. Dalam beberapa kasus terjadi sebaliknya: pemimpin sering kali memberi

ancaman, bahkan bentuk ketidaksukaan terhadap bawahan yang berimplikasi menurunnya kinerja individu. Pendekatan model ini sudah tidak efektif.

8) Pemeliharaan

Memelihara pegawai/karyawan. Sebab, dengan turnover yang tinggi mengindikasikan ada system pemeliharaan yang salah. Namun hal ini memiliki beberapa dampak, yaitu: (1) kerugian, jika yang keluar adalah pegawai/karyawan potensial sebab memerlukan pengganti, pelatihan dan penyesuaian ulang; (2) keuntungan, jika yang keluar adalah pegawai/karyawan bermasalah dalam konteks perilaku dan kompetensi yang bersangkutan.

9) Pengintegrasian

Menynergikan fungsi–fungsi bagian dan membangun tim kerja yang solid melalui harmonisasi. Dalam beberapa kasus, pemimpin mencari kelemahan bawahannya melalui yang lainnya, yang memungkinkan informasi yang diterima subyektif yang justru dapat berujung pada kerapuhan tim.

10) Kesehatan kerja

Mempertahankan kesehatan pegawai/karyawan yang juga merupakan persyaratan dalam hubungan industrial, di mana setiap pegawai/karyawan wajib diikutsertakan dalam program kesehatan yang diselenggarakan oleh Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS).

b. Tanggung jawab Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Edison, Yohny, et al., (2017) Tanggung jawab MSDM, menurut beberapa pakar, disebutkan sebagai berikut:

- 1) *Snell dan Bohlander (2007)*, dalam bukunya, *Human Resource Management*, menyebutkan bahwa kerangka MSDM terdiri atas: *Planning, Recruitment, Staffing, Job design, Training / Development, Appraisal, Communications, Compensation, Benefits, Labor relations*.
- 2) *Not et.al., (2010)*, dalam bukunya, *Human Resource Management, Gaining A Competitive Advantage*, menyebutkan bahwa tanggung jawab department SDM terdiri atas: *Employment and recruiting, training and development, Compensation, Benefirs, Employee services, Employee and community relations, Personal record, safety and health, planning strategic*.
- 3) *Mondy (2008)*, dalam bukunya, *Human Resource Management* menyebutkan bahwa fungsi MSDM terdiri atas: *Staffing, Human resource development, compensation, safety and health, employee and labor relations*.
- 4) *Sherman et.al. (1998)*, dalam bukunya, *Mananging Human Resources*, menyebutkan bahwa fungsi MSDM terdiri atas: *Recruitment and selection, training and development, performance appraisal, compensation management, labor relations*.

2.1.2 Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)

Suharto Mengatakan bahwa kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan dari pegawai menjalankan proses pemeriksaan yang dilihat dari kemahiran seseorang, latar belakang pendidikan, persyaratan yang harus diikuti

untuk dapat menjalankan proses pemeriksaan, pelatihan-pelatihan, masalah profesional dan sosialisasi peraturan yang mengalami perubahan (Merisa, 2015). Sumber daya manusia dapat dikatakan berkualitas manakala mereka mempunyai kemampuan untuk melaksanakan kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemampuan tersebut hanya dapat dicapai manakala mereka mempunyai bekal pendidikan, latihan dan pengalaman yang cukup memadai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan (Kharis, 2010).

Pendapat lain menurut Rene mengatakan Sumber Daya Manusia yang berkualitas memungkinkan untuk menjadikan semua kepentingan bisnis yang utama ke dalam suatu fokus seperti penurunan biaya, peningkatan produktivitas, kerja sama yang terjalin dengan baik komunikasi yang lancar. Sedangkan menurut Porter, menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia adalah tingkat keahlian sumber daya manusia dalam melaksanakan suatu kegiatan/tugasnya yang bersumber dari, pendidikan, pengalaman, ketrampilan, kesehatan, dan etos kerja yang optimal, sehingga dapat dijadikan sebagai kekuatan menggerakkan perusahaan agar mampu bersaing (Merisa, 2015).

Berdasarkan dari pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia adalah seorang karyawan yang mampu menjalankan tugas yang diberikan dan tanggung jawab yang diberikan padanya dengan memiliki latar belakang pendidikan, ketrampilan dan pengalaman untuk menunjang tugas dan tanggung jawab yang akan dijalankan agar perusahaan mampu bersaing. Pengukuran Kualitas Sumber Daya Manusia dapat diukur dengan menggunakan teori sebagai berikut:

a Produktivitas

Untuk mencapai produktivitas kerja yang maksimum, organisasi harus menjamin dipilihnya orang yang tepat dengan pekerjaan yang tepat serta kondisi yang memungkinkan mereka bekerja optimal. Produktivitas dapat diartikan sebagai hasil pengukuran suatu kinerja dengan memperhitungkan sumber daya yang digunakan, termasuk sumber daya manusia (Merisa, 2015).

b Sikap dan Perilaku

1) Sikap

Sikap yang perlu dipupuk dan dikembangkan dalam merencanakan masa depan yang diinginkan itu ialah sikap yang antisipatif dan proaktif. Sikap demikian berarti banyak hal (Merisa, 2015), antara lain:

- a) Mengenali berbagai hal yang berpengaruh terhadap organisasi yang sekarang dominan dampaknya terhadap organisasi dan memperhitungkan sifat dampak tersebut dimasa depan.
- b) Mampu mengidentifikasi perkembangan-perkembangan yang sedang terjadi dan menganalisis apakah perkembangan itu bersifat sementara atau langgeng.
- c) Mampu melihat kecenderungan-kecenderungan yang timbul dan mengkaitkan kecenderungan-kecenderungan itu dengan sasaran-sasaran yang diinginkan.
- d) Tidak sekedar memberikan reaksi terhadap situasi problematik yang timbul, akan tetapi mampu memperhitungkan sebelumnya.
- e) Mampu berpikir dan bertindak proaktif.

2) Perilaku

Perilaku pada dasarnya berorientasi pada tujuan (*goal-oriented*) dengan kata lain, perilaku kita pada umumnya dimotivasi oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu Winardi (Merisa, 2015). Melalui tindakan dan belajar, seseorang akan mendapatkan kepercayaan dan sikap terhadap sesuatu yang pada gilirannya akan mempengaruhi perilakunya.

c. Komunikasi.

Menurut Kenneth dan Gary, komunikasi dapat didefinisikan sebagai penyampaian informasi antara dua orang atau lebih yang juga meliputi pertukaran informasi antara manusia dan mesin. Komunikasi dalam organisasi dapat di lihat dari sisi komunikasi antar pribadi dan komunikasi organisasi. Komunikasi dapat terjadi karena adanya komponen- komponen, yaitu komunikator yang mengirimkan pesan yang diekspresikan (*encoded*) melalui berbagai lambang dalam bentuk bahasa. Selanjutnya pesan disampaikan melalui perantara yaitu media komunikasi. Pesan diterima oleh penerima (*recipients*) yang selanjutnya pesan tersebut ditafsirkan (*decoded*). Teknik berkomunikasi secara efektif (Merisa, 2015), antara lain adalah:

- 1) Setiap orang dalam organisasi harus mengetahui semua saluran komunikasi yang terdapat dalam organisasi.
- 2) Mengetahui saluran komunikasi yang terbuka baginya dan bagaimana tata cara penggunaannya.
- 3) Garis komunikasi seyogyanya langsung dan sesingkat mungkin guna menghindari distorsi dalam proses komunikasi.

- 4) Harus terdapat kemungkinan untuk menggunakan semua jalur formal dengan mengindahkan hirarki organisasi yang berlaku.
- 5) Garis komunikasi hendaknya diusahakan agar tidak terganggu meskipun berbagai kegiatan berlangsung dalam organisasi yang bersangkutan.
- 6) Otentisitas komunikasi hendaknya terjamin.
- 7) Orang yang bertindak sebagai pusat komunikasi hendaknya terdiri dari orang yang terampil.

d Hubungan (*Relationships*).

Berhubungan (*Bersilahturrahmi*), berarti membuka peluang dan sekaligus mengikat simpul-simpul informasi dan menggerakkan kehidupan. Manusia yang tidak atau enggan bersilahturrahmi untuk membuka cakrawala pergaulan sosialnya atau menutup diri dan asyik dengan dirinya sendiri, pada dasarnya ia sedang mengubur masa depannya (Merisa, 2015).

2.1.3 Profesionalisme Kerja

Profesionalisme adalah keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan. Sedangkan menurut pendapat Anoraga dkk mengatakan bahwa profesionalisme merupakan tingkah laku, suatu tujuan, rangkaian kualitas yang menandai atau melukiskan coraknya suatu profesi. Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa profesionalisme merupakan suatu keahlian atau perbuatan dalam melaksanakan tugas dengan mutu yang tinggi, waktu yang tepat dan cermat sesuai dengan

bidang atau profesi yang dijalankannya. Ciri-ciri orang yang memiliki profesionalisme dalam bekerja menurut kutipan Anoraga dkk (Merisa, 2015).

- a Profesionalisme menghendaki sifat mengejar kesempurnaan hasil sehingga kita di tuntut untuk selalu mencari peningkatan mutu.
- b Profesionalisme memerlukan kesungguhan dan ketelitian kerja yang harus dapat diperoleh melalui pengalaman dan kebiasaan.
- c Profesionalisme menuntut ketekunan dan ketabahan yaitu sikap tidak mudah puas dan putus asa sampai hasil tercapai.
- d Profesionalisme memerlukan integritas tinggi yang tidak tergoyahkan oleh keadaan terpaksa atau godaan iman seperti harta, kenikamatan hidup.
- e Profesionalisme memerlukan adanya kebulatan pikiran dan perbuatan sehingga terjaga efektivitas kerja yang tinggi.

Berdasar dari uraian ciri-ciri tersebut, profesionalisme karyawan dapat di ukur melalui:

- 1) Efektif dan efisien
- 2) Teliti
- 3) Ulet
- 4) Berintergritas
- 5) Konsekuen

2.1.4 Komitmen

a. Definisi Komitmen

Setiap manajemen dari suatu organisasi pasti dituntut untuk menaikkan pertumbuhan dan/ atau kemajuan yang lebih baik dari waktu ke waktu. Sebab,

komitmen merupakan tekad dari pengambil keputusan dalam mencapai tujuan-tujuan yang sudah ditetapkan. Bahkan, menurut Sidik Priadana (2012), tidak cukup dengan komitmen saja, perlu consensus, konsistensi dan konsekuensi dalam mengimplementasikan rencana strategis yang sudah dibuat (Edison, Anwar, et al., 2017).

Pendapat Sidik Priadana di atas dapat dimaknai bahwa, komitmen akan terwujud dengan baik, bila ada consensus atau pemahaman dan kesepakatan bersama dan konsisten dilaksanakan, tapi jika tidak memiliki konsekuensi apa-apa atas implementasinya, maka komitmen tersebut tidak memiliki daya dorong atau bagaikan lembaran cerita yang tidak bermakna apa-apa (Edison, Anwar, et al., 2017). Kegagalan wujud dari komitmen disebabkan oleh akumulasi dari beberapa faktor, di antaranya: (1) pembuat komitmen tidak pernah melakukan evaluasi sejauh mana hasil-hasil yang dicapai; (2) pada level fungsional tidak mampu menjabarkannya secara baik apa yang sudah menjadi komitmen dan/ atau tidak memiliki kompetensi untuk melaksanakannya; (3) komitmen yang dibuat tidak didasarkan consensus yang jelas; (4) meskipun ada konsensus tapi tidak konsisten dijalankan dan tidak memiliki konsekuensi apa-apa.

b. Komitmen Karyawan

Sedangkan definisi komitmen pegawai/ karyawan adalah suatu bentuk di mana pegawai/ karyawan memiliki keterlibatan, menerima kondisi lingkungan yang ada, serta berusaha untuk berprestasi dan mengabdikan. Beberapa pakar lainnya mendefinisikan komitmen sebagai berikut:

- 1) Menurut Mowday, Porter dan Steers (1982:27) komitmen sebagai, “kekuatan relative identifikasi individu dengan dan keterlibatan dalam organisasi tertentu.
- 2) Meyer dan Herskovits (2001:301) menyatakan bahwa komitmen adalah “kekuatan yang mengikat seorang individu untuk suatu tindakan yang relevan dengan satu atau beberapa tujuan.”
- 3) Luthans (2005:217) mendefinisikan bahwa “Komitmen adalah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi mereka dan proses yang berkelanjutan di mana peserta organisasi mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi, kesuksesan, dan kesejahteraan.”

Komitmen ini juga dapat diartikan sebagai dorongan emosional diri dalam arti positif. Di mana pegawai/ karyawan yang ingin kariernya maju berkomitmen untuk mengejar keunggulan dan meraih prestasi, dan karyawan yang merasa penting terhadap pelayanan berkomitmen untuk meningkatkan kompetensi. Ini adalah ekspresi yang menunjukkan bahwa mereka percaya dan peduli terhadap organisasinya (Edison, Anwar, et al., 2017).

c. Dimensi Komitmen

Komitmen pegawai/ karyawan terhadap organisasi sangat bergantung pada sejauh mana kebutuhan dan tujuan pribadi terpenuhi. Sedangkan faktor- faktor yang memengaruhi komitmen tersebut meliputi (Edison, Anwar, et al., 2017):

- 1) Faktor logis. Pegawai/ karyawan 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. Pegawai/ karyawan memiliki komitmen terhadap organisasi karena lingkungan yang menyenangkan, merasa dihargai, memiliki peluang untuk berinovasi, dan dilibatkan dalam pencapaian tujuan organisasi.
- 3) Faktor harapan. Pegawai/ karyawan memiliki kesempatan yang luas untuk berkariir dan kesempatan untuk meraih posisi yang lebih tinggi, melalui system yang terbuka dan transparan.
- 4) Faktor ikatan emosional. Misalnya merasakan suasana kekeluargaan dalam organisasi, atau organisasi telah memberikan jasa yang luar biasa atas kehidupannya, atau dapat juga karena memiliki hubungan kerabat/ keluarga.

Sedangkan Meyer dan Allen menyebutkan terdapat tiga komponen dalam komitmen karyawan/ pegawai, yaitu:

- a) *Affective commitment* keterkaitan perasaan emosional dari pegawai serta mengidentifikasi dan keterlibatannya dalam organisasi. Karyawan dengan komitmen afektif yang kuat melanjutkan pekerjaan dengan organisasi karena mereka ingin melakukannya.
- b) *Continuance commitment* mengacu berdasarkan perhitungan biaya apabila keluar dari organisasi. Karyawan yang berhubungan utama untuk tetap berada dalam organisasi didasarkan pada komitmen koninyu karena mereka harus melakukannya.
- c) *Normative commitment* mencerminkan perasaan kewajiban untuk melanjutkan pekerjaan. Karyawan dengan komitmen normative yang ditinggi merasa bahwa mereka harus tetap dengan organisasi.

Kesimpulannya, pegawai/ karyawan oleh Meyer dan Allen diteorikan mengalami

gaya ini dalam bentuk tiga dasar atau pola pikir: afektif, keberangsunan, dan normative yang mencerminkan ikatan emosional, kewajiban yang dirasakan, dan persepsi biaya yang tak tergantung dalam kaitan dengan target masing-masing (Edison, Anwar, et al., 2017).

2.1.5 Kinerja

a. Definisi Kinerja

Mengingat pentingnya penilaian kinerja ini, maka manajemen perlu mempelajari manajemen kinerja dan semua aspek yang terkait. Jika proses dan penilaian kinerja telah dilakukan dengan baik dan hasilnya menunjukkan kinerja pegawai/ karyawan meningkat, maka kinerja perusahaan/ organisasi pada umumnya berhasil, ini disebut hubungan kasual (sebab-akibat). Dampaknya pemegang saham (*shareholder*) mendapatkan deviden yang lebih baik dan pegawai/karyawan menjadi sejahtera. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, Anwar, et al., 2017).

Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moeheriono, 2014), sedangkan pengertian manajemen kinerja menurut Michael Armstrong (2006) Manajemen kinerja dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang sistematis untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan mengembangkan kinerja individu dan tim. Dengan demikian, dapat di maknai bahwa kinerja yang optimal dan stabil, bukanlah sesuatu yang kebetulan.

Tentunya sudah melalui tahapan dengan manajemen kinerja yang baik, memungkinkan hasil yang dibanggakan sesungguhnya semua, sehingga, keberhasilan merupakan sebuah kebetulan yang bukan didasarkan pada fondasi yang kuat. Manajemen kinerja adalah usaha untuk mencapai kinerja pegawai atau organisasi menjadi lebih baik dari waktu ke waktu (Edison, Anwar, et al., 2017).

b. Faktor-faktor yang perlu diamati

Memang kinerja disebabkan oleh banyak faktor, bagaimanapun juga setiap faktor harus menjadi bagian yang perlu diamati. Dibawah ini merupakan contoh sederhana yang bias di amati dan dievaluasi, yaitu (Edison, Anwar, et al., 2017):

1) Kompetensi

Apakah kompetensi pegawai yang ada masih rendah? Jika ‘ya’, perlu ditingkatkan lagi melalui pelatihan-pelatihan berbasis kompetenso sehingga dapat menyesuaikan dengan indicator yang sudah di tetapkan.

2) Teknologi/Mesin

Apakah kemampuan teknologi/mesin pendukung sudah diantisipasi dan memenuhi syarat? Jika ‘tidak’, perlu perbaikan atau penggantian dengan yang baru. Jika tetap menggunakan yang ada, indicator harus disesuaikan dengan kemampuan teknologi/mesin yang ada.

3) Metode/Sistem

Apakah metode/system yang ada mendukung? Jika ‘tidak’, perlu dibangun metode/system atau subsistem (prosedur) sehingga setiap keputusan mudah diambil dan tidak laku serta dapat memperlancar birokrasi kerja dan membangun sinergi yang baik antar orang/bagian.

c. Dimensi yang menunjang kinerja

Untuk mencapai atau menilai kinerja, ada dimensi yang menjadi tolak ukur, menurut Jhon Miner yaitu (Edison, Anwar, et al., 2017):

- 1) Kualitas, yaitu: tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan
- 2) Kuantitas, yaitu: jumlah pekerjaan yang dihasilkan
- 3) Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/ jam kerja hilang
- 4) Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja

Penulis mencoba mengembangkan pemikiran Jhon Miner yang brilian ini dengan beberapa perubahan, di mana Jhon Miner menekankan indikator waktu terhadap kehadiran penyelesaian produk. Di sisi lain penulis menganggap bahwa taat asa adalah bagian penting dari kinerja, sehingga dimensi kinerja dideskripsikan penulis menjadi:

- a) Target. Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.
- b) Kualitas. Kualitas terhadap hasil yang dicapai, dan ini adalah elemen penting, karena kualitas merupakan kekuatan dalam mempertahankan kepuasan pelanggan.
- c) Waktu penyelesaian. Penyelesaian yang tepat waktu dan/atau penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan. Pengertian pelanggan disini berlaku juga terhadap layanan pada bagian lain di lingkup internal perusahaan/ organisasi.

d) Taat asas. Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Hasil dari kajian penelitian terdahulu dapat dijadikan sebagai perbandingan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti, yaitu sebagai berikut:

Wulansari, Mahawati, & Hartini (2013), tujuan yang dilakukan yaitu melakukan pembuktian secara empiris, yaitu: pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja SKPD, pengaruh komunikasi terhadap kinerja SKPD, pengaruh sarana pendukung terhadap kinerja SKPD, dan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja SKPD. Meneliti variabel bebas kualitas sumber daya manusia, komunikasi sarana pendukung dan komitmen organisasi dan variabel terikat kinerja SKPD. Jumlah populasi atau sampel pada penelitian ini adalah 32 satuan kerja perangkat daerah (SKPD). Setiap sampel terdiri dari dua responden. Dari tiga puluh dua sampel tersebut, disebarkan sebanyak 64 kuesioner. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi berganda. Dengan hasil analisis data bahwa kualitas sumber daya manusia tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dan komitmen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Kasanudin (2011), dengan tujuan untuk mengetahui tingkat kualitas sumber daya manusia pengelola koperasi dan kinerja koperasi pondok pesantren di Kabupaten Demak dan mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia pengelola koperasi pondok pesantren terhadap kinerja koperasi pondok pesantren

di kabupaten Demak. Variabel independen yang digunakan adalah kualitas sumber daya manusia dan variabel dependennya adalah kinerja koperasi. Populasi dan sampel yang digunakan adalah seluruh koperasi pondok pesantren yang terdapat di kabupaten Demak yang telah berbadan hukum dan terdaftar di Departemen Koperasi dan aktif dan sampel ada 50 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana.

Fadliyansya (2013), dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen karyawan serta mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur dengan variabel bebas kecerdasan emosional, komitmen sebagai variabel *intervening*, dan variabel terikat kinerja karyawan. Dengan populasi sejumlah 118 karyawan dan sampel yang diambil sejumlah 79 karyawan, menggunakan teknik pengambilan sampel *purposive sampling*.

Merisa (2015), Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh: (1) kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, dan komitmen secara parsial terhadap kinerja karyawan di PDAM Kabupaten Jember, (2) kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, dan komitmen secara simultan terhadap kinerja karyawan di PDAM Kabupaten Jember. Data yang digunakan didalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder, data primer didalam penelitian diperoleh secara langsung dengan membagikan kuesioner kepada responden dan wawancara mengenai gambaran umum perusahaan sedangkan data sekunder diperoleh secara tidak langsung dari buku, internet dan jurnal yang terkait. Populasi yang ada

dalam perusahaan sebesar 150 dan diambil 75 responden untuk penggunaan sampelnya dengan metode pengambilan sampel *simple random sampling* atau sampel acak sederhana. Hasil pengujian dan analisis yang dilakukan menyatakan bahwa variabel kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Jember. Variabel profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Jember. Dan variabel komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Jember. Dan kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, dan komitmen secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Jember.

Khari (2010), bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap pelaksanaan sistem pengendalian intern pada PT. Avia Avian Sidoarjo. Dari penelitian ini diharapkan dapat diketahui: 1) Pengaruh pendidikan terhadap pelaksanaan sistem pengendalian intern; 2) Pengaruh pengalaman terhadap pelaksanaan sistem pengendalian intern; 3) Pengaruh pelatihan terhadap pelaksanaan sistem pengendalian intern;. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendidikan, pengalaman, pelatihan serta pelaksanaan sistem pengendalian intern. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan personel/karyawan PT. Avia Avian Sidoarjo yang terdiri dari bagian akuntansi, bagian pemasaran, bagian produksi, bagian penyimpanan serta salesman-salesman perusahaan yang berjumlah 42 orang. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah Total Sampling atau sensus dan diperoleh 42 responden. Data untuk penelitian ini menggunakan data primer dalam bentuk kuesioner, data tersebut

kemudian dianalisis dengan menggunakan tehnik model analisis Regresi Linier Berganda. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah bahwa Pendidikan Dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern, sedangkan Pengalaman tidak berpengaruh signifikan terhadap Pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern.

Hidayat & Taufik (2012), tujuan dari penelitian ini adalah: 1) untuk mengetahui pengaruh Lingkungan dan Partisipasi dan Motivasi terhadap Kinerja pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Lumajang; 2) untuk mempelajari tentang pengaruh Lingkungan dan Partisipasi dan Motivasi secara parsial terhadap Kinerja di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Lumajang; 3) untuk mempelajari tentang pengaruh Lingkungan dan Diciplin dan Motivasi yang memiliki pengaruh dominan terhadap Kinerja di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Lumajang. Dimana jumlah karyawan yang menjadi populasi adalah 60 orang responden oleh spesialis. Pengumpulan data adalah dengan memberikan kuesioner kepada responden, wawancara terhadap anggota organisasi, dan juga melihat dokumen yang diperlukan. Data yang dikumpulkan didukung oleh pengujian asumsi dan reliabilitas. Model analisis didukung oleh pengujian asumsi klasik; uji korelasi otomatis multikolobieritas. Untuk mengetahui keakuratan model adalah dengan melihat koefisien determinasi, pengujian hipotesis simultan diambil dengan uji F dan hipotesis parsial diambil dengan uji t.

Sitohang (2017), Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara simultan dan parsial pengaruh variabel kualitas sumber daya manusia yang terdiri dari; keterampilan teknis, sikap mental, disiplin kerja, motivasi kerja, serta antara

keempat variabel yang dominan mempengaruhi kinerja pengrajin tenun ikad industri kecil. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Jumlah responden yang merupakan 52 pengrajin tenun industri kecil di Lamongan. Uji instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Metode analisis data adalah uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinieritas, uji heteroskedastitas), analisis regresi berganda dan uji hipotesis (uji F dan uji t) dengan taraf signifikansi 5%. Hasil pengujian menunjukkan baik secara simultan maupun pasial, menunjukkan bahwa variabel kualitas sumber daya manusia yang terdiri dari keterampilan teknis, sikap mental, disiplin kerja, motivasi kerja, berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sementara itu, keterampilan teknis merupakan variabel dominan yang mempengaruhi kinerja industri kecil pengrajin tenun di Lamongan.

Anitha (2019), bertujuan untuk mengidentifikasi faktor penentu utama dari keterlibatan karyawan dan prediktabilitas mereka dari konsep tersebut. Hal ini juga mempelajari dampak dari keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan. Desain / metodologi / pendekatan - Penelitian kausal dilakukan untuk mempelajari dampak dari hubungan.. Simple random sampling digunakan untuk memilih karyawan dari tengah dan menurunkan tingkat manajerial dari organisasi skala kecil. Sebanyak 700 kuesioner didistribusikan dan 383 tanggapan yang valid dikumpulkan. Regresi dan model persamaan struktural yang digunakan untuk memprediksi dan memperkirakan hubungan. Implikasi praktis - Fokus khusus dan usaha diperlukan khusus pada workingenvironment faktor dan tim dan rekan kerja hubungan karena mereka telah menunjukkan dampak signifikan lebih tinggi pada keterlibatan karyawan dan karenanya kinerja karyawan. Organisasi harus fokus

pada menyajikan lingkungan yang besar bagi karyawan untuk bekerja dan mempromosikan program-program yang akan meningkatkan hubungan peer. implikasi sosial - Faktor penentu karyawan keterlibatan berkonotasi suasana kerja yang sehat yang mencerminkan tentang dampak sosial yang diciptakan oleh organisasi. Karyawan akan menikmati perhatian dalam hal penentu makhluk ditangani. Orisinalitas / nilai - Penelitian menekankan semakin pentingnya dan kebutuhan untuk kristalisasi dari konsep keterlibatan karyawan. Penelitian ini unik sehubungan dengan model komprehensif yang dikembangkan dan divalidasi.

Tabel 2.1 Penyajian Rangkuman Penelitian Terdahulu

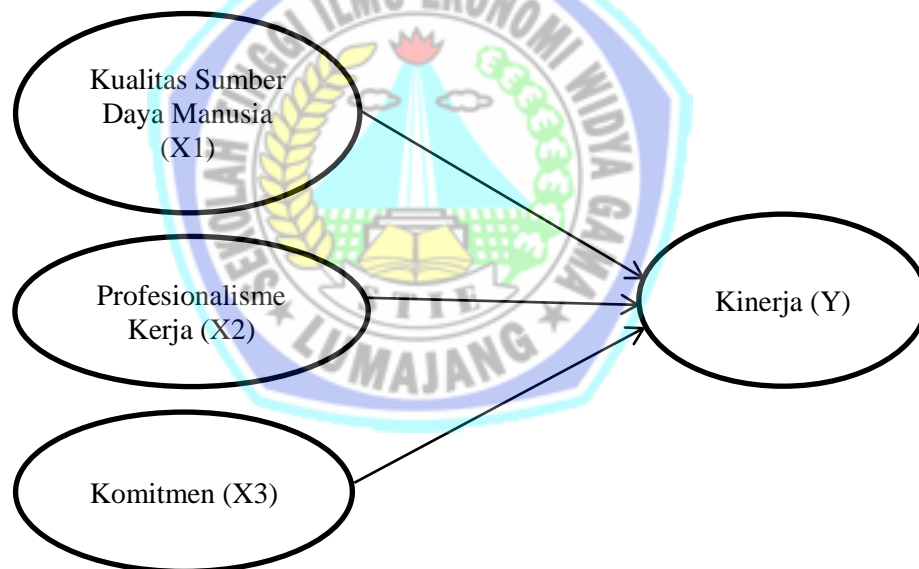
No	Nama Peneliti	Hasil (Kesimpulan)
1	Wulansari et al. (2013)	Kualitas sumber daya manusia tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja, dan komitmen mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.
2	Kasanudin (2011)	Ada pengaruh signifikan antara variable kualitas sumber daya manusia pengelola koperasi terhadap variabel kinerja koperasi
3	Fadliyansya (2013)	Komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Aisyah Merisa (2015)	Bahwa variabel kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, dan komitmen secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Kharis (2010)	bahwa Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern, sedangkan Pengalaman tidak berpengaruh signifikan terhadap Pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern.
6	Hidayat & Taufik (2012)	Tujuan dari penelitian ini variabel lingkungan (X1) dan disiplin (X2) dan motivasi (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja (Y), maka hipotesis pertama diterima. Hipotesis 2: Ditemukan bahwa nilai tcount X1 adalah 3.059 dan nilai ttabel adalah 2.003 dan dari tcount lebih besar nilai ttabel 2.003, hipotesis kedua adalah yang menyatakan tentang variabel Environment (X1) dan Disiplin (X2) dan Motivasi (X3) secara parsial efek kinerja (Y) diterima.
7	Sitohang (2017)	menunjukkan bahwa variabel kualitas sumber daya manusia yang terdiri dari keterampilan teknis, sikap mental,

- 8 Anitha (2013) disiplin kerja, motivasi kerja, berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sementara itu, keterampilan teknis merupakan variabel dominan yang mempengaruhi kinerja. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel independen diidentifikasi pengaruh keterlibatan karyawan di memiliki dampak yang signifikan dalam menentukan tingkat keterlibatan karyawan

Sumber: Penelitian terdahulu

2.3 Kerangka Penelitian

Kerangka konseptual digambarkan untuk menceritakan alur pemikiran dalam penelitian ini yaitu pengaruh kualitas sumber daya manusia (X1), profesionalisme kerja (X2), dan komitmen (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Maka dirumuskan kerangka konseptual digambarkan sebagai berikut:

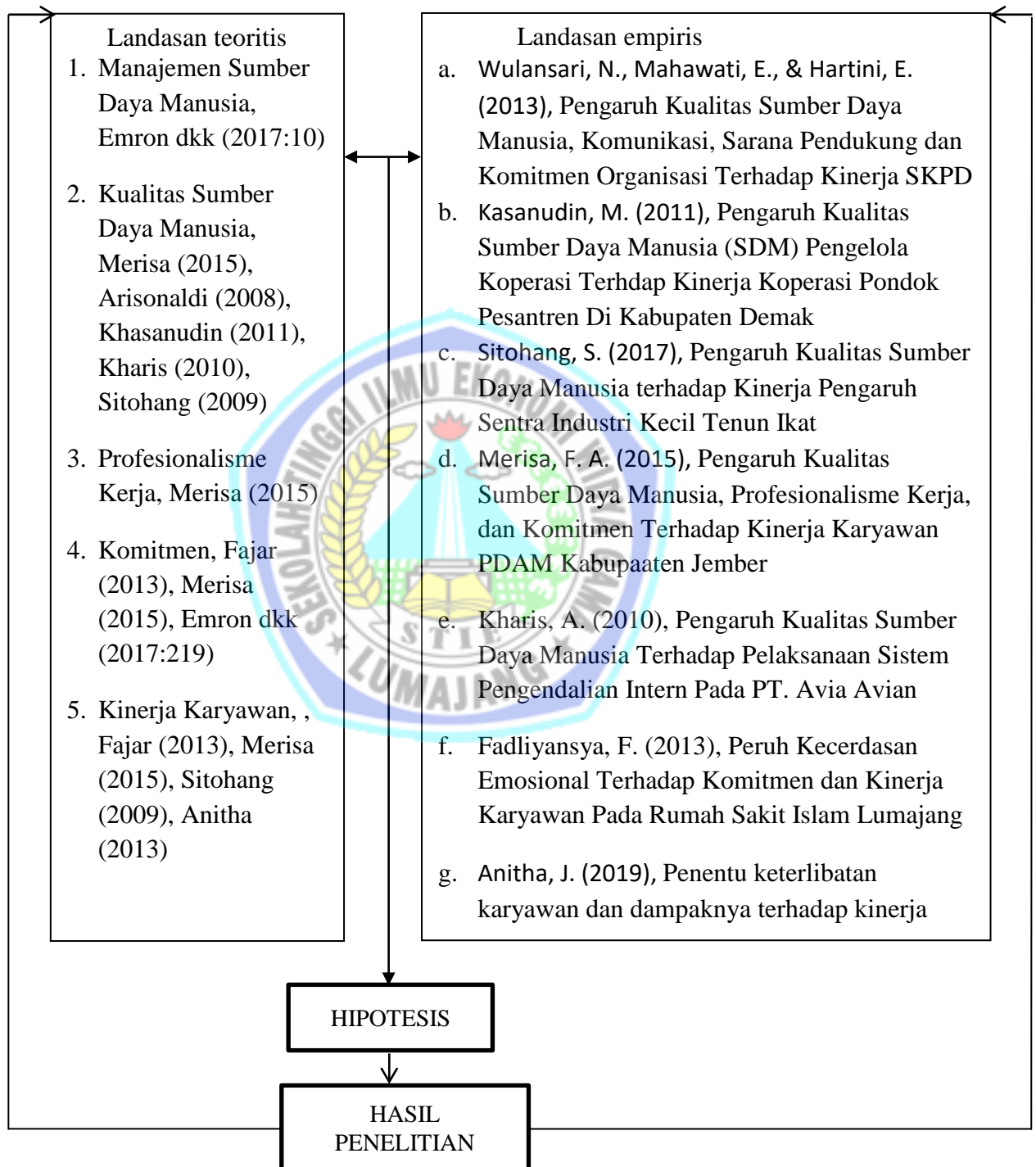


Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: landasan teoritis dan empiris

Dari kerangka konseptual di atas dapat dijelaskan untuk variabel independen kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja dan komitmen dengan menggunakan pengujian berpengaruh langsung terhadap variabel dependen kinerja karyawan PDAM Kabupaten Lumajang, sedangkan variabel independen kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja dan komitmen dengan

menggunakan pengujian berpengaruh langsung terhadap variabel dependen kinerja karyawan PDAM Kabupaten Lumajang.



Sumber: Landasan Teoritis dan Empiris

2.4 Hipotesis

Berdasarkan pada rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka konseptual yang telah dijelaskan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Suharto Mengatakan bahwa kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan dari pegawai menjalankan proses pemeriksaan yang dilihat dari kemahiran seseorang, latar belakang pendidikan, persyaratan yang harus diikuti untuk dapat menjalankan proses pemeriksaan, pelatihan-pelatihan, masalah profesional dan sosialisasi peraturan yang mengalami perubahan (Merisa, 2015).

Kasanudin (2011), dengan tujuan untuk mengetahui tingkat kualitas sumber daya manusia pengelola koperasi dan kinerja koperasi pondok pesantren di Kabupaten Demak dan mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia pengelola koperasi pondok pesantren terhadap kinerja koperasi pondok pesantren di kabupaten Demak. Variabel independen yang digunakan adalah kualitas sumber daya manusia (X) dan variabel dependennya adalah kinerja koperasi (Y). Populasi dan sampel yang digunakan adalah seluruh koperasi pondok pesantren yang terdapat di kabupaten Demak yang telah berbadan hukum dan terdaftar di Departemen Koperasi dan aktif dan sampel ada 50 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana.

H_1 : Kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Profesionalisme adalah keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan. (Merisa,2015), Penelitian ini

bertujuan untuk menganalisis pengaruh: (1) kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, dan komitmen secara parsial terhadap kinerja karyawan di PDAM Kabupaten Jember, (2) kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, dan komitmen secara simultan terhadap kinerja karyawan di PDAM Kabupaten Jember. Data yang digunakan didalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder, data primer didalam penelitian diperoleh secara langsung dengan membagikan kuesioner kepada responden dan wawancara mengenai gambaran umum perusahaan sedangkan data sekunder diperoleh secara tidak langsung dari buku, internet dan jurnal yang terkait. Populasi yang ada dalam perusahaan sebesar 150 dan diambil 75 responden untuk penggunaan sampelnya dengan metode pengambilan sampel *simple random sampling* atau sampel acak sederhana. Hasil pengujian dan analisis yang dilakukan menyatakan bahwa variabel kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Jember. Variabel profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Jember. Dan variabel komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Jember. Dan kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, dan komitmen secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Jember.

H₂ : Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Komitmen merupakan tekad dari pengambil keputusan dalam mencapai tujuan-tujuan yang sudah ditetapkan. (Merisa, 2015), Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh: (1) kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja,

dan komitmen secara parsial terhadap kinerja karyawan di PDAM Kabupaten Jember, (2) kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, dan komitmen secara simultan terhadap kinerja karyawan di PDAM Kabupaten Jember. Data yang digunakan didalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder, data primer didalam penelitian diperoleh secara langsung dengan membagikan kuesioner kepada responden dan wawancara mengenai gambaran umum perusahaan sedangkan data sekunder diperoleh secara tidak langsung dari buku, internet dan jurnal yang terkait. Populasi yang ada dalam perusahaan sebesar 150 dan diambil 75 responden untuk penggunaan sampelnya dengan metode pengambilan sampel *simple random sampling* atau sampel acak sederhana. Hasil pengujian dan analisis yang dilakukan menyatakan bahwa variabel kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Jember. Variabel profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Jember. Dan variabel komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Jember. Dan kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, dan komitmen secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Jember.

H₃: Komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan sebagai prediktor model regresi menunjukkan nilai VIF yang cukup kecil, dimana semuanya berada di bawah 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1. Hal ini berarti bahwa variabel bebas yang digunakan dalam penelitian tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas, yang berarti bahwa semua variabel independen dalam penelitian ini adalah variabel yang saling independen, sehingga dapat dilanjutkan dalam pengujian regresi linier berganda.

7) Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari *residual* suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *varians* dari *residual* suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap disebut homoskedastisitas, sementara itu, untuk *varians* yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Model dari suatu regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. (Husein Anwar, 2011:179).

Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:

