

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

1.1 Kajian Pustaka

1.1.1 Kualitas Sumber Daya Manusia

1.1.1.1 Definisi Kualitas Sumber Daya Manusia

Menurut pendapat dari Widodo dalam Gumelar (2017) menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia merupakan faktor yang berpengaruh sangat penting sehingga tidak bisa dipisahkan dalam sebuah perusahaan. Kualitas sumber daya manusia merupakan kunci yang menjadi penentu berkembangnya suatu perusahaan. Sedangkan menurut Sunarto dalam Atika *et.al* (2020) mengemukakan bahwa kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan atas dasar latar belakang keterampilan dan pengalaman untuk membantu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dijalankan agar menunjang perusahaan mampu bersaing. Pendapat lain juga diungkapkan oleh Sugeng dalam Gerhana *et.al* (2019) kualitas sumber daya manusia adalah pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan kemauan yang ditunjukkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Tabel 2. 1
Definisi Kualitas Sumber Daya Manusia

Nama	Definisi
Winedar <i>et.al</i> (2019)	Kualitas sumber daya manusia merupakan kesanggupan seorang karyawan dalam menjalankan tugas, namun tidak hanya mempunyai kesanggupan dalam menyelesaikan pekerjaan, melainkan juga untuk pengembangan diri sendiri dan mendorong pengembangan diri rekan kerjanya.

Nurdiansyah (2017)	Kualitas sumber daya manusia adalah penanganan dan peningkatan sumber daya manusia dalam melaksanakan pekerjaan sebagai cara dalam membantu pencapaian tujuan perusahaan yang didukung dari perekrutan, penyaringan, pelatihan, penilaian, dan penghargaan
Ramdani dan Indi (2017)	Kualitas sumber daya manusia adalah faktor yang menentukan baik secara mikro maupun makro dalam suatu perusahaan yang dapat meningkatkan produktivitas.
Yusutria (2017)	Kualitas sumber daya manusia adalah aset bagi suatu negara karena kemajuan suatu bangsa bukan hanya berpijak pada sumber daya alam melainkan juga ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia.
Kulla, Rumapea dan Tampongangoy (2018)	Kualitas sumber daya manusia diartikan sebagai seseorang yang berkemampuan baik dalam bidang fisik, intelektual dan psikologisnya yang dapat mempengaruhi maju dan mundur suatu perusahaan.

Sumber : Hasil olah peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 2.1 di atas, penulis menggunakan definisi dari Winedar *et.al* (2019) yang mengatakan bahwa Kualitas sumber daya manusia tidak hanya mempunyai kesanggupan dalam menyelesaikan pekerjaan, melainkan juga untuk pengembangan diri dan mendorong pengembangan diri rekan kerjanya.

1.1.1.2 Pengukuran Kualitas Sumber Daya Manusia

Menurut Kasanuddin dalam Atika *et.al* (2020), kualitas sumber daya dapat diukur melalui :

1. Produktivitas

Untuk mencapai produktivitas kerja yang maksimal, organisasi harus memilih orang yang tepat dengan pekerjaan yang tepat sasaran serta kondisi yang memungkinkan untuk bekerja dengan nyaman.

2. Sikap dan Perilaku

Kemampuan untuk mengenali berbagai hal, mampu mengidentifikasi perkembangan yang terjadi, mengidentifikasi, serta kemampuan berpikir dan bersikap inisiatif.

3. Komunikasi

Proses penyampaian pertukaran informasi dari satu individu terhadap individu, individu terhadap kelompok, maupun kelompok dengan kelompok baik secara langsung maupun tidak langsung.

4. Hubungan (*Relationship*)

Keterkaitan antara manusia satu terhadap manusia lain, pada dasarnya manusia tidak bisa hidup sendiri tanpa ada pergaulan sosial. Manusia yang menutup diri pada dasarnya ia sedang mengubur masa depannya.

1.1.1.3 Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia

Menurut Winedar *et.al* (2019) mengungkapkan bahwa indikator-indikator kualitas sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Memiliki keterampilan yang relevan dengan bidang pekerjaan,
2. Memiliki pengetahuan yang memadai,
3. Memiliki sikap toleransi yang tinggi,
4. Memiliki semangat yang tinggi, dan
5. Memiliki sikap jujur.

1.1.2 Profesionalisme Kerja

1.1.2.1 Definisi Profesionalisme Kerja

Sinambela (2017) mengatakan bahwa Profesionalisme adalah sifat yang dimiliki seorang karyawan yang profesional dalam melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan melakukan yang terbaik dengan tumpuan keterampilan yang dimiliki. Lebih lanjut Winedar *et.al* (2019) mengemukakan bahwa profesionalisme adalah orang yang handal, terampil dan yang bertanggung jawab dalam menjalankan profesi pekerjaannya. Lebih lanjut Hasibuan (2017) memaparkan bahwa profesionalisme merupakan suatu paham melakukan kegiatan tertentu dalam masyarakat berbekal keahlian dan rasa terpenggil dengan semangat pengabdian, selalu sigap dalam memberikan bantuan terhadap sesama yang kesulitan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Tabel 2. 2
Definisi Profesionalisme Kerja

Nama	Definisi
Marzuki (2018)	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.
Tambak dan Sukenti (2020)	Profesionalisme adalah suatu bidang pekerjaan yang ditekuni oleh seseorang. Profesionalisme juga merupakan suatu situasi terbuka yang penuh kebebasan bagi seseorang untuk mengembangkan diri dengan standar yang lebih tinggi dengan tanggung jawab.
Gandura, Rasyid, dan Yusuf (2021)	Profesionalisme merupakan suatu standar pekerjaan yang mempunyai kualifikasi tertentu dan mempunyai pengalaman sesuai dengan bidang keahlian.

Yusutria (2017)	Profesionalisme diartikan sebagai panggilan terhadap seseorang yang dimana memiliki ilmu pengetahuan yang mumpuni di bidangnya.
Joucelin A. Panese (2021)	Profesionalisme adalah suatu jabatan pekerjaan yang disebut profesi tidak dapat dikuasai oleh semua orang, namun perlu menyiapkan pelatihan secara khusus.

Sumber : Hasil olah peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 2.2 di atas, penulis menggunakan definisi dari Marzuki (2018) yang mengatakan bahwa profesionalisme kerja adalah keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti.

1.1.2.2 Ciri-Ciri Profesionalisme

Winedar *et.al* (2019) berpendapat bahwa ciri-ciri profesionalisme sejati dalam diri seorang karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Bangga terhadap pekerjaan, karyawan cenderung akan menunjukkan komitmen pribadi pada kualitas,
2. Berusaha bertanggung jawab terhadap pekerjaannya,
3. Karyawan berinisiatif sehingga tidak perlu menunggu perintah,
4. Menyelesaikan tugas dan mengerjakan apa saja yang perlu dikerjakan,
5. Karyawan cenderung selalu mencari cara membuat apa saja menjadi lebih mudah bagi orang yang akan mereka layani,
6. Karyawan melibatkan diri secara aktif, sehingga mereka tidak bertahan pada peran pekerjaan yang sudah ditetapkan,
7. Mempelajari mengenai bisnis orang-orang yang karyawan layani,
8. Dapat mendengarkan kebutuhan orang-orang yang karyawan layani,

9. Dapat dipercaya dalam memegang rahasia, dan
10. Terbuka pada kritik yang dapat membangun mengenai peningkatan diri karyawan.

1.1.2.3 Indikator Profesionalisme Kerja

Marzuki (2018) mengungkapkan bahwa indikator-indikator profesionalisme kerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan

Kemampuan adalah kecakapan seseorang mengenai keahlian di bidang tertentu.

2. Sarana dan Prasarana

Penunjang kegiatan kerja berupa alat atau fasilitas perusahaan yang diberikan kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

3. Jumlah Sumber Daya Manusia

Tenaga kerja yang turut membantu perusahaan dalam mewujudkan tujuan yang diharapkan.

4. Keandalan.

Pengukuran keandalan seseorang dalam melaksanakan tugas yang diembankan kepadanya.

1.1.3 Kinerja Karyawan

1.1.3.1 Definisi Kinerja Karyawan

Menurut Mas'ud dalam Rizaldi (2020) Kinerja merupakan prestasi seseorang yang diukur berdasarkan kriteria yang ditetapkan perusahaan dengan menitikberatkan pada perhatian pengelolaan sumber daya manusia ditujukan untuk

meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan secara keseluruhan. Sedangkan pendapat menurut Meithiana (2017) kinerja merupakan hasil usaha seseorang yang dicapai dibarengi dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Pendapat lain juga diungkapkan oleh Mangkunegara dalam Fachrezi *et.al* (2020) kinerja adalah kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh karyawan dalam melakukan tugas sebagai bentuk tanggung jawabnya.

Tabel 2. 3
Definisi Kinerja Karyawan

Nama	Definisi
Wulantika (2018)	Kinerja karyawan adalah satu dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur, mengevaluasi kekuatan karyawan dalam bertahan hidup dan menjalankan tugas dan kewajiban kepada organisasi tempat mereka bernaung
Threesa dan Budiarti (2021)	Kinerja diartikan sebagai hasil <i>output</i> atau tingkat kemampuan manusia selaku satu kesatuan yang lebih penting pada masa waktu khusus dalam melakukan tugas dengan menggunakan banyak kemungkinan, seperti kriteria yang sudah dipengaruhi sebelumnya sesuai dengan yang telah diputuskan secara keseluruhan.
Hardiansyah dan Yanwar (2017)	Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dilihat dari kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai seseorang dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya berdasarkan pekerjaan menitikberatkan perilaku diri sendiri dilihat dari pemikiran dan fisik.
Afandi (2018:83)	Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang karyawan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi selama tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Soetrisno dan Gilang (2018)	Kinerja ialah tentang apa saja yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja adalah melaksanakan pekerjaan dan pencapaian pekerjaan tersebut.
-----------------------------	--

Sumber : Hasil olah peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 2.3 di atas, penulis memilih definisi kinerja yang diungkapkan oleh Afandi yaitu kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang karyawan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi selama tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

1.1.3.2 Tujuan Evaluasi Kinerja Karyawan

Nurjaya (2021) dalam penelitiannya berpendapat bahwa tujuan dari melakukannya evaluasi kinerja karyawan oleh suatu perusahaan didasarkan pada dua (2) alasan pokok, yaitu :

1. Manajer melakukan penilaian yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lampau yang akan dipakai untuk mewujudkan keputusan di bidang sumber daya manusia di masa yang akan datang.
2. Manajer memerlukan suatu pendukung yang mungkin dapat membantu karyawannya dalam memperbaiki kinerja, mengatur pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keahlian dalam pengembangan karir dan meningkatkan kualitas hubungan antara manajer dengan karyawannya.

1.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Kashmir dalam Erri *et.al* (2021) mengatakan bahwa faktor-faktor kinerja terdiri dari :

1. Kemampuan dan keahlian.

Yakni kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan. Semakin tinggi kemampuan dan keahlian yang dimilikinya maka semakin akan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Maksud dari pengetahuan disini adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya secara baik maka akan semakin baik pula hasil pekerjaan yang dihasilkan, begitu pula sebaliknya.

1.1.3.4 Indikator Kinerja Karyawan

Afandi (2018:89), mengungkapkan indikator kinerja karyawan yakni sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berkaitan dengan hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau bandingan angka lainnya.

2. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berkaitan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau bandingan angka lainnya.

3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Pemanfaatan sumber daya perusahaan dengan bijaksana dan dengan menghemat biaya pengeluaran.

4. Disiplin kerja

Mentaati hukum dan peraturan yang berlaku dalam suatu perusahaan untuk menciptakan ketertiban bersama.

5. Inisiatif

Kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu tanpa harus diperintah, mampu berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan berbagai hal, dan mampu mengerjakan apa saja yang seharusnya dikerjakan di lingkungan sekitar perusahaan.

6. Ketelitian

Tingkat kecermatan dalam hasil pengukuran kerja apakah kerja tersebut sudah mencapai tujuan atau belum.

7. Kepemimpinan

Suatu proses dalam mempengaruhi dan memberi contoh dari pemimpin kepada karyawan dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi.

8. Kreativitas

Munculnya ide atau gagasan dalam diri seseorang sebagai pengungkapan dirinya.

1.1.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Dalam sebuah penelitian pasti akan mengacu pada beberapa hasil penelitian terdahulu sehingga hasil penelitiannya dapat dipakai menjadi data pendukung untuk

memutuskan hasil penelitian yang penulis lakukan. Maka penulis menjalankan kajian atas beberapa penelitian terdahulu yang terdapat ulasan dengan variabel yang sedang diteliti melalui jurnal-jurnal yang sudah dibaca penulis. Berikut ini isi kajian penelitian terdahulu dalam bentuk tabel :

Tabel 2. 4
Penelitian Terdahulu

No.	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan/Perbedaan
1.	Merisa Fajar Aisyah, Wiji Utami, Sunardi, dan Sudarsih	Judul: Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember. Metode: Analisis Linear Berganda. Sampel: 75 karyawan dari 150 karyawan.	Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini, secara simultan kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, dan komitmen mendukung kinerja karyawan PDAM Kabupaten Jember.	Persamaan: Menggunakan variabel X yaitu kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja dan variabel Y kinerja. Perbedaan: Variabel X3 menggunakan komitmen. Tempat penelitian yang berbeda.
2.	Alfian dan Tio Sukma Demayu	Judul: Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Padang. Metode: Metode Penelitian Kualitatif. Sampel: Sampling teknik jenuh dengan responden sebanyak 36 orang.	Secara parsial kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Persamaan: Menggunakan variabel X yaitu kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja dan variabel Y kinerja. Perbedaan: Tempat penelitian yang berbeda PT. PLN (Persero) Padang.

3.	Kina Atika dan Nisa' Ulul Mafra	<p>Judul: Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim.</p> <p>Metode: Metode Kuantitatif Asosiatif.</p> <p>Sampel: Sampel sebanyak 59 orang dari populasi 142 orang karyawan.</p>	<p>Dalam penelitian ini secara simultan variabel kualitas sumber daya manusia dan profesionalisme kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Persamaan: Penulis dan peneliti terdahulu meneliti pengaruh kualitas sumber daya manusia dan profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Perbedaan: Metode yang digunakan di penelitian ini berbeda dengan yang digunakan penulis. Tempat penelitian yang berbeda PT. PLN (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim.</p>
4.	Wida Gerhana, Rezi dan Wasis	<p>Judul: Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan)</p> <p>Metode: Metode Pendekatan Kualitatif.</p> <p>Sampel: Sebanyak 27 orang populasi dan seluruhnya diambil sampel.</p>	<p>Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan</p>	<p>Persamaan: Variabel X yaitu kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja dan variabel Y kinerja yang digunakan sama.</p> <p>Perbedaan: Ada empat variabel dengan variabel komitmen organisasi sebagai pembeda dengan penelitian penulis. Sampel yang digunakan berbeda.</p>

5.	Saptari Winedar, Nugroho Mawardi Wibowo, dan Muninghar	<p>Judul: Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep</p> <p>Metode: Menggunakan metode <i>random sampling</i>.</p> <p>Sampel: Sebanyak 60 orang.</p>	Secara simultan kualitas sumber daya manusia, budaya organisasi, profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, namun budaya organisasi memiliki pengaruh dominan terhadap peningkatan kinerja karyawan	<p>Persamaan: Variabel yang digunakan sama yakni kualitas sumber daya manusia, profesionalisme dan kinerja karyawan.</p> <p>Perbedaan: Ada empat variabel dengan variabel budaya organisasi sebagai pembeda dengan penelitian penulis.</p>
6.	Agus Iwan Mulyanto	<p>Judul: <i>Analysis Quality Of Human Resources, Work Professionalism, And Communication As Supporting Factors For Improving Performance Of Aviation Training Center</i></p> <p>Metode: Analisis Regresi Linear Berganda</p> <p>Sampel: 75 karyawan diambil sebagai sampel dari 79 karyawan</p>	Hasil dari penelitian ini adalah kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, dan dukungan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	<p>Persamaan: Variabel yang digunakan sama yakni kualitas sumber daya manusia, profesionalisme dan kinerja karyawan.</p> <p>Perbedaan: Ada empat variabel dengan variabel komunikasi sebagai pembeda dengan penelitian penulis.</p>

7.	Siti Syahsudarmi	<p>Judul: <i>Does Coaching Affect Employee Work Professionalism? A study of the state apparatus in Indonesia</i></p> <p>Metode: Metode penelitian kuantitatif</p> <p>Sampel: -</p>	<p>Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pembinaan terhadap profesionalisme pemerintah kinerja karyawan di Provinsi Riau, Indonesia. Ditemukan bahwa pembinaan memiliki pengaruh signifikan terhadap profesionalisme kinerja karyawan.</p>	<p>Persamaan: Variabel profesionalisme dan kinerja karyawan sama.</p> <p>Perbedaan: Tidak ada variabel kualitas sumber daya manusia. Penelitian terdahulu meneliti tentang pengaruh pembinaan terhadap profesionalisme pemerintah kinerja karyawan. Sedangkan penulis tidak meneliti pembinaan.</p>
8.	Eka Lufitasari, Mochamad Mochklas, dan Djoko Soelistya	<p>Judul: <i>Employee Performance PT. Millenium Pharmacon International Tbk: Quality Of Human Resource (Hr) And Information System Of Millenium Pharmacon International (SIMPI)</i></p> <p>Metode: Pendekatan kuantitatif</p> <p>Sampel: Seluruh karyawan PT. Millenium Pharmacon International Tbk. Cabang Surabaya sebanyak 85 orang.</p>	<p>Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia dan <i>Information System Of Millennium Pharmacon (SIMPI)</i> secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Millenium Pharmacon International Tbk. Cabang Surabaya</p>	<p>Persamaan: Variabel kualitas sumber daya manusia dan kinerja karyawan sama.</p> <p>Perbedaan: Peneliti tidak menggunakan variabel sistem informasi (SIMPI).</p>

9.	Hendri dan Nora Anisa Br. Sinulingga	<p>Judul: <i>The Influence of Human Resource Quality and Work Professionalism on Employee Performance at PT. Salim Ivomas Pratama Tbk Lubuk Pakam</i></p> <p>Metode: Analisis regresi linear berganda</p> <p>Sampel: Sampel yang diambil sebanyak 80 karyawan dari populasi sebanyak 400 karyawan.</p>	Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, diperoleh hasil bahwa kualitas sumber daya manusia dan profesionalisme kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Salim Ivomas Pratama Tbk. Lubuk Pakam.	<p>Persamaan: Ketiga variabel X1, X2, dan Y yang digunakan peneliti terdahulu sama dengan yang digunakan peneliti.</p> <p>Perbedaan: Tempat yang diteliti peneliti terdahulu berbeda dengan tempat yang diteliti penulis.</p>
10.	Didit Darmawan, Rahayu Mardikaningsih, Ella Anastasya Sinambela, Samsul Arifin, Arif Rachman Putra, Mila Hariani, Mochamad Irfan, Yusuf Rahman Al Hakim, dan Fayola Issalillah.	<p>Judul: <i>The Quality Of Human Resources, Job Performance And Employee Loyalty</i></p> <p>Metode: Analisis jalur melalui program SPSS</p> <p>Sampel: 113 karyawan.</p>	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pekerjaan dan loyalitas kerja	<p>Persamaan: Variabel kualitas sumber daya manusia dan kinerja yang digunakan penelitian terdahulu sama dengan yang digunakan penulis.</p> <p>Perbedaan: Penulis tidak menggunakan variabel loyalitas karyawan.</p>

Sumber : Hasil olah peneliti (2022)

1.2 Kerangka Pemikiran

Dalam sebuah perusahaan, sumber daya manusia merupakan salah satu roda penggerak yang mendukung berjalannya operasional dalam upaya untuk mewujudkan tujuan dan cita-cita perusahaan. Oleh karena itu, karyawan merupakan sumber daya manusia yang memiliki peranan yang sangat penting dalam sebuah perusahaan yang dituntut untuk memiliki kinerja yang dihasilkan dengan baik.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam perusahaan sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan dalam mencapai tujuan organisasi selama tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, maka diperlukan ketelitian dalam bekerja yang akan menumbuhkan kreativitas karyawan. Untuk menilai kinerja karyawan, maka indikator-indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni kuantitas hasil kerja yang akan bersamaan dengan kualitas hasil kerja yang akan menjadikan efisiensi dalam mengerjakan tugas, serta akan meningkatkan disiplin kerja, karyawan akan berinisiatif, ketelitian dalam bekerja, kepemimpinan, dan kreativitas. Kinerja seorang karyawan pun dapat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia karyawan itu sendiri dalam proses melaksanakan tugas yang diembankan oleh perusahaan.

Kualitas sumber daya manusia seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat menentukan cara bekerjanya dilihat dalam tingkat pengetahuan dan keterampilan yang ditunjukkan dalam bekerja. Kualitas sumber daya manusia berperan juga dalam sikap toleransi dan perilaku seorang karyawan dapat dilihat dari hasil kerja yang diberikan dalam ukuran semangat kerja yang tinggi dalam mencapai kinerja sudah maksimal atau belum maksimal. Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia sangat perlu diperhatikan bagi pemilik perusahaan terhadap karyawannya untuk mencapai kriteria yang diinginkan perusahaan. Jika kualitas sumber daya manusia seorang karyawan tinggi, maka karyawan tersebut akan

memiliki sikap loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan serta karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan hasil kerja yang tinggi.

Kualitas sumber daya manusia sendiri memiliki indikator diantaranya tingkat keterampilan yang relevan di bidangnya, ilmu pengetahuan yang mumpuni, memiliki sikap toleransi, memiliki semangat yang tinggi, dan sikap jujur yang akan diperlihatkan karyawan yang memiliki kriteria sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Untuk mendukung kualitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan perlu dibarengi dengan profesionalisme kerja yang baik untuk membangun karyawan profesional.

Profesionalisme kerja merupakan keandalan dan kemampuan seorang karyawan yang mengerti akan tugas dan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan untuk menghasilkan *output* kinerja yang maksimal sehingga terlaksana mutu pekerjaan yang tinggi, cermat dan waktu pekerjaan yang tepat. Namun untuk mendukung profesionalisme kerja diperlukan sarana dan prasarana yang memadai agar terciptanya kebutuhan pekerjaan yang terpenuhi serta jumlah sumber daya manusia yang cukup agar tidak terjadi beban kerja yang berlebihan terhadap karyawan di perusahaan. Maka karyawan yang memiliki sifat profesional akan mempunyai keahlian dalam menerapkan ilmu, waktu, *skill*, sumber daya yang dimiliki, tenaga dan sebuah strategi untuk pencapaian dalam melakukan suatu pekerjaan. Seorang karyawan dapat dikatakan profesional jika pekerjaannya memiliki standar teknis dan etika suatu profesi.

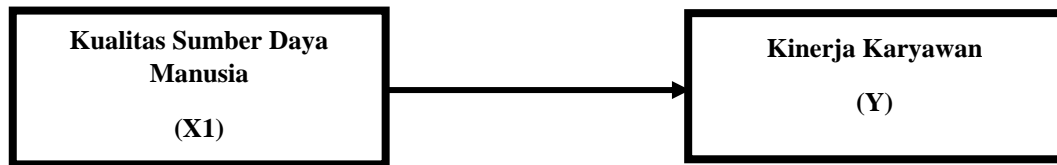
Profesionalisme kerja sendiri memiliki indikator untuk menilai seorang karyawan yang profesional yaitu memiliki kemampuan, sarana dan prasarana tempat kerja, jumlah sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, dan keandalan.

PD. Bangkit Jaya Plastik Cianjur merupakan perusahaan daur ulang limbah plastik. Penerapan kualitas sumber daya manusia dimiliki PD. Bangkit Jaya Plastik Cianjur masih rendah. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang baik perlu memperhatikan keterampilan yang memadai dan semangat yang tinggi dalam bekerja. Dengan memperhatikan kualitas sumber daya manusia tersebut, maka perlu didukung pula dengan profesionalisme kerja dengan melihat kemampuan dan keandalan sendiri akan sangat mempengaruhi kerja seorang karyawan yang dituntut untuk meningkatkan profesionalisme kerja yang baik. Dari perpaduan kualitas sumber daya manusia dan profesionalisme kerja yang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang akan memaksimalkan baik kualitas maupun kuantitas hasil kerja, meningkatkan ketelitian dalam bekerja, serta akan memunculkan rasa kreativitas karyawan dalam bekerja sehingga dapat diandalkan perusahaan.

1.2.1 Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja

Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian Aisyah *et.al* (2017) yang menemukan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Jember. Dalam penelitian yang dilakukan Darmawan *et.al* (2020) berpendapat bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



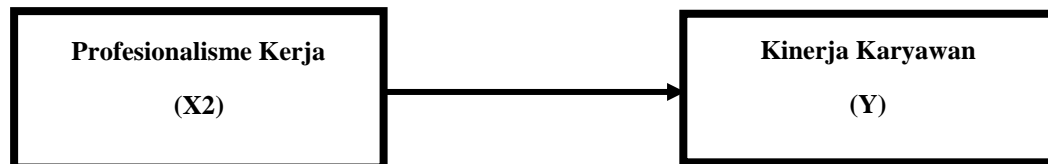
Sumber : Olah data peneliti (2022)

Aisyah *et.al* (2017) ; Darmawan *et.al* (2020)

Gambar 2. 1
Keterkaitan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Kinerja Karyawan

1.2.2 Pengaruh Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Gerhana *et.al* (2019) menyimpulkan bahwa profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan. Pendapat yang sama diungkapkan oleh Mulyanto (2020) mengatakan bahwa profesionalisme kerja memiliki dampak positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di pusat pelatihan penerbangan.



Sumber : Olah data peneliti (2022)

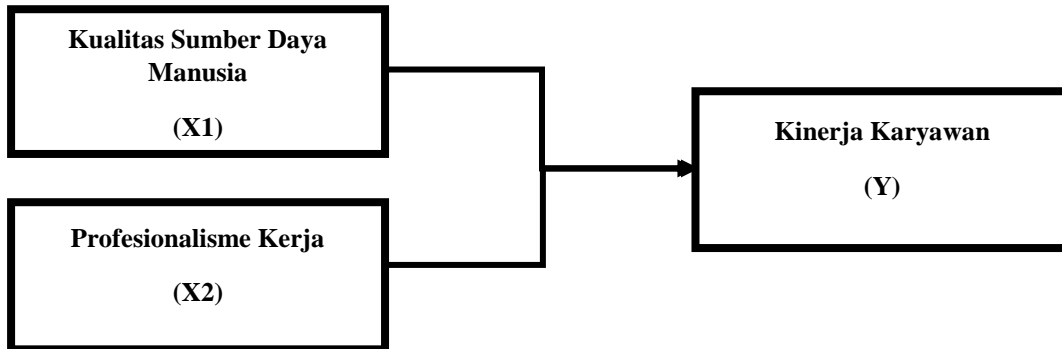
Gerhana *et.al* (2019) ; Mulyanto (2020)

Gambar 2. 2
Keterkaitan Profesionalisme Kerja dan Kinerja Karyawan

1.2.3 Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian dari Atika *et.al* (2020) dapat disimpulkan secara simultan kualitas sumber daya manusia dan profesionalisme kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Pelaksana

Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim. Lebih lanjut Hendri *et.al* (2020) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa secara simultan variabel kualitas sumber daya manusia dan profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Salim Ivomas Pratama Tbk. Lubuk Pakam.



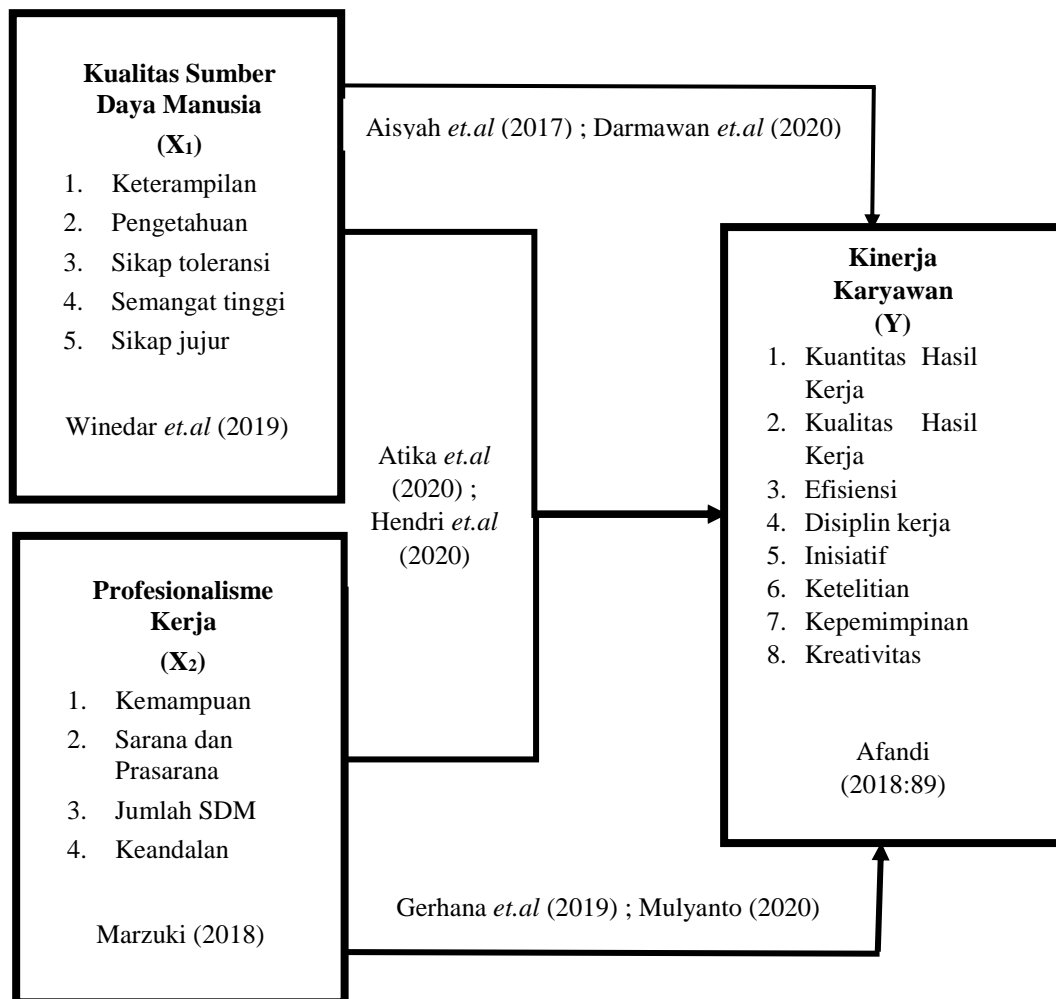
Sumber : Olah data peneliti (2022)

Atika *et.al* (2020) ; Hendri *et.al* (2020)

Gambar 2. 3
Keterkaitan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

1.2.4 Paradigma Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran dan uraian yang telah dijabarkan di atas, maka penelitian ini memiliki model paradigma penelitian sebagai berikut :



Sumber : Olah data peneliti (2022)

Gambar 2. 4
Paradigma Penelitian

1.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis dikatakan sementara karena jawaban yang disampaikan baru didasarkan pada teori yang relevan belum didasarkan pada data-data empiris yang didapatkan melalui pengumpulan data.

Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh kualitas sumber daya manusia secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PD. Bangkit Jaya Plastik Cianjur.
2. Terdapat pengaruh profesionalisme kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PD. Bangkit Jaya Plastik Cianjur.
3. Terdapat pengaruh kualitas sumber daya manusia dan profesionalisme kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PD. Bangkit Jaya Plastik Cianjur.