

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Kualitas Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Definisi Kualitas Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2009:59) dalam Abdiansyah et al (2020) mengungkapkan bahwa kualitas sumber daya manusia itu menyangkut mutu dari tenaga kerja yang menyangkut kemampuan, baik berupa kemampuan fisik, kemampuan intelektual (pengetahuan), maupun kemampuan psikologis (mental). Sumber daya manusia (SDM) lebih sering disebut sebagai tenaga kerja yang memiliki peran penting mendukung dan menjamin pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Hal ini menunjukkan bahwa SDM sebagai pendukung ekonomi. Hrab (2014) dalam Darmawan et al (2021) mengatakan jika Sumber daya manusia (SDM) lebih sering disebut sebagai tenaga kerja yang memiliki peran penting mendukung dan menjamin pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Hal ini menunjukkan bahwa SDM sebagai pendukung ekonomi. Kualitas sumber daya manusia dibutuhkan dan digunakan untuk mencapai efisiensi. Keduanya merupakan masalah yang saling berkaitan karena sebagai penentu kesuksesan.

Pendapat lain dikemukakan oleh Ratnasari et al (2021) dalam Sa'diyah dan Yutherina (2021) menyatakan jika sumber daya manusia adalah aset perusahaan yang sangat penting, sehingga peran dan fungsinya tidak dapat tergantikan oleh sumber daya lain. Sumber daya manusia ini merupakan indikator yang sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi untuk kemajuan organisasi dan juga menjadi

faktor penentu bagi keefektifan kegiatan dalam sebuah organisasi. Menurut Sugeng (2016: 233) dalam Panjaitan (2022) Sumber Daya Manusia yaitu meningkatkan dukungan sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan efektivitas organisasi agar tercapai sasaran. Manajemen sumber daya manusia menjelaskan apa yang harus dilakukan oleh manajer sumber daya manusia. Istilah kualitas sumber daya manusia adalah tingkat kemampuan dan kemauan yang dapat ditunjukkan oleh sumber daya manusia. Selain itu, Kasanuddin (2011:18) dalam Atika dan Mafra (2021) mengemukakan jika kualitas sumber daya manusia merupakan Kemampuan seorang karyawan yang menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan padanya dengan memiliki latar belakang pendidikan, keterampilan dan pengalaman untuk menunjang tugas dan tanggung jawab yang akan dijalankan agar perusahaan mampu bersaing dimaknai

Berikut ini penulis uraikan dalam bentuk tabel konsep dan kesimpulan dari keterampilan mengajar guru, seperti pada tabel 2.1 sebagai berikut:

Tabel 2.1
Definisi Kualitas Sumber Daya Manusia Menurut Para Ahli

No	Tahun	Sumber Referensi	Kualitas Sumber Daya Manusia
1	2020	Sedarmayanti dalam Abdiansyah et al	Mengemukakan bahwa “Kualitas sumber daya manusia menyangkut mutu dari tenaga kerja yang menyangkut kemampuan, baik berupa kemampuan fisik, kemampuan intelektual (pengetahuan), maupun kemampuan psikologis (mental)”
2	2021	Hrab dalam Darmawan et al	Kualitas sumber daya manusia dibutuhkan dan digunakan untuk mencapai efisiensi dan menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia adalah sumber daya manusia yang profesional dan terampil dalam bekerja.
3	2021	Ratnasari et al., dalam Syadiah dan Yuhertina	Sumber daya manusia adalah aset perusahaan yang sangat penting, sehingga peran dan fungsinya tidak dapat tergantikan oleh sumber daya lain. Sumber daya manusia ini merupakan indikator yang sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi

No	Tahun	Sumber Referensi	Kualitas Sumber Daya Manusia
			untuk kemajuan organisasi dan juga menjadi faktor penentu bagi keefektifan kegiatan dalam sebuah organisasi.
4	2022	Sugeng dalam Panjaitan	SDM yaitu meningkatkan dukungan sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan efektivitas organisasi agar tercapai sasaran. Manajemen sumber daya manusia menjelaskan apa yang harus dilakukan oleh manajer sumber daya manusia. Istilah kualitas sumber daya manusia adalah tingkat kemampuan dan kemauan yang dapat ditunjukkan oleh sumber daya manusia.
5	2021	Kasanuddin dalam Atika dan Mafra	Kualitas sumber daya manusia merupakan Kemampuan seorang karyawan yang menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan padanya dengan memiliki latar belakang pendidikan, keterampilan dan pengalaman untuk menunjang tugas dan tanggung jawab yang akan dijalankan agar perusahaan mampu bersaing dimaknai

Sumber: Diolah penulis, 2023

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah dipaparkan diatas menurut para ahli, maka dapat di ambil kesimpulan bahwa kualitas sumber daya manusia didasari oleh kemampuan dan kemauan karyawan untuk mencapai tujuan dengan menjalankan tugasnya dan tanggung jawabnya sebagai karyawan. untuk kemajuan sebuah organisasi. Selain itu harus diimbangi dengan memiliki keterampilan dan pengalaman untuk menunjang tanggung jawabnya.

2.1.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Sumber Daya Manusia

Faktor faktor yang mendukung Kualitas sumber daya manusia menurut Kasanuddin (2011:18) dalam Atika dan Mafra (2021) sebagai berikut :

1. Produktivitas, untuk mencapai produktivitas kerja yang maksimum, organisasi harus menjamin dipilihnya orang yang tepat dengan pekerjaan yang tepat serta kondisi yang memungkinkan mereka bekerja.

2. Sikap dan Perilaku, sikap yang perlu dipupuk dan dikembangkan dalam merencanakan masa depan yang diinginkan. Perilaku, yang dasarnya berorientasi pada tujuan (*goal oriented*). Dengan kata lain, perilaku kita pada umumnya dimotivasi oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu.
3. Komunikasi, sebagai penyampaian informasi antara dua orang atau lebih yang juga meliputi pertukaran informasi antara manusia dan mesin baik komunikasi dari sisi komunikasi antara pribadi dan komunikasi organisasi.
4. Hubungan (*Relationships*), artinya membuka peluang dan sekaligus mengikat simpul-simpul informasi dan menggerakkan kehidupan

2.1.1.3 Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia

Berdasarkan Beberapa pendapat ahli mengenai pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia, Berikut Indikator-indikator mengenai kualitas sumber daya manusia diantaranya yaitu :

Tabel 2.2
Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia Menurut Para Ahli

Sedarmayanti dalam Abdiansyah et al (2020)	Hrab dalam Darmawan et al (2021)	Ratnasari et al dalam Syadiah dan Yuhertina (2021)	Sugeng dalam Panjaitan (2022)	Kasanuddin dalam Atika & Mafra (2021)
1. Kemampuan fisik (kesehatan) 2. Kemampuan non fisik, yang meliputi : - Kemampuan Intelektual (kecerdasan) - Kemampuan Psikologis (mental)	1. competence 2. effort result 3. behavior and attitude	1. pengalaman, 2. kepribadian, 3. kemampuan intelektual 4. Pendidikan	1. Productivity 2. Attitude 3. Behavior 4. Communication 5. Relationship	1. Kualitas intelektual : pengetahuan dan keterampilan), 2. Pendidikan, 3. Memahami bidangnya, 4. Kemampuan, 5. Semangat kerja 6. Kemampuan perencanaan pengorganisasian.

Sumber: Diolah penulis, 2023

Penulis mengambil indikator kualitas sumber daya manusia menurut Sedarmayanti dalam Abdiansyah et al (2020) yaitu :

1. Kemampuan fisik (Kesehatan) : kemampuan tugas-tugas yang menuntut stamina, kekuatan, dan karakteristik serupa. Dalam mengukur kemampuan fisik (kesehatan) ini yaitu Memiliki kesehatan yang baik serta kesegaran jasmani.
2. Kemampuan Non-Fisik : Kemampuan yang tidak tergolong ke dalam kemampuan fisik manusia. Di dalam kemampuan non fisik dibagi menjadi 2 kategori yaitu:
 - 1) Kemampuan Intelektual (Kecerdasan) : Kecerdasan Intelektual yang meliputi pendidikan, pelatihan dan keahlian atau ketrampilan (*skills*). Ketrampilan (*skills*) yang didapatkan dari kecakapan atau kemampuan (*ability*) dan pengalaman
 - 2) Kemampuan psikologis (mental) : adalah kemampuan yang berkaitan dengan etika, perilaku, sikap, serta fungsi mental manusia.

2.1.2 Komitmen Organisasi

2.1.2.1 Definisi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi menurut Allen and Meyer (1993) dalam Priansa (2018) mengatakan jika Komitmen organisasi dapat diartikan sebagai kelekatan emosi, identifikasi dan keterlibatan individu dengan organisasi serta keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Pendapat lain dikemukakan oleh Napitupulu (2019) menyatakan bahwa Komitmen organisasi merupakan keterikatan individu terhadap organisasi yang dimasukinya.

Komitmen organisasi Menurut Robbins and Judge (2013) dalam Sutiye et al (2020) didefinisikan sebagai tingkat tertentu di mana suatu karyawan dapat mengidentifikasi organisasi dan tujuan organisasi dan kemudian berharap untuk dapat mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Namun menurut Lincoln dan Bashaw (1994) dalam Kahpi et al (2020) Komitmen organisasi mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota dan kemauan anggota pada organisasi. Selain itu menurut Al-Bataineh et al (2019) mendefinisikan jika komitmen adalah hubungan antara individu dan perilaku individu, yang individu harus bergantung satu sama lain dan memiliki tanggung jawab atas tindakan dan perilaku mereka dengan organisasi.

Tabel 2.3
Definisi Komitmen Organisasi Menurut Para Ahli

No	Tahun	Sumber Referensi	Konsep Komitmen Organisasi
1	2018	Allen and Meyer (1993) dalam Priansa	Komitmen organisasi dapat diartikan sebagai kelekatan emosi, identifikasi dan keterlibatan individu dengan organisasi serta keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi
2	2019	Napitupulu	menyatakan bahwa Komitmen organisasi merupakan keterikatan individu terhadap organisasi yang dimasukinya.
3	2020	Robbins and Judge (2013) dalam Sutiye et al	Komitmen organisasi didefinisikan sebagai tingkat tertentu di mana suatu karyawan dapat mengidentifikasi organisasi dan tujuan organisasi dan kemudian berharap untuk dapat mempertahankan keanggotaan dalam organisasi
4	2020	Menurut Lincoln dan Bashaw (1994) dalam Kahpi et al	Komitmen organisasi mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota dan kemauan anggota pada organisasi
5	2019	Al-Bataineh et al	komitmen adalah hubungan antara individu dan perilaku individu, yang individu harus bergantung satu sama lain dan memiliki tanggung jawab atas tindakan dan perilaku mereka dengan organisasi.

Sumber: Diolah penulis, 2023

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah dipaparkan diatas menurut para ahli, maka dapat di ambil kesimpulan bahwa Komitmen organisasi merupakan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi atau perilaku pegawai terhadap organisasi tempatnya bekerja berupa loyalitas atau kesetiaan.

2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

faktor faktor yang mendukung Komitmen Organisasi menurut Mowday et al dalam Priansa (2018) antara lain:

1. Faktor personal, misalnya Usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll. Termasuk faktor kepribadian antara lain etos kerja, kesediaan untuk memberi keuntungan pada organisasi dari apa yang dikerjakan dan keinginan untuk mengaktualisasikan diri dan pengembangan karier.
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dll.
3. Pengalaman kerja, pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

2.1.2.3 Indikator Komitmen Organisasi

Berdasarkan Beberapa pendapat ahli mengenai pengertian Profesionalisme Kerja, Berikut Indikator-indikator mengenai kualitas sumber daya manusia diantaranya yaitu :

Tabel 2.4
Indikator Komitmen Organisasi Menurut Para Ahli

Allen and Meyer (1993) dalam Priansa (2018)	Napitupulu (2019)	Robbins and Judge (2013) dalam Sutyem et al (2020)	Menurut Lincoln dan Bashaw (1994) dalam kahfi et al (2020)	<i>Al-Bataineh et al (2019)</i>
1. Komitmen Afektif 2. Komitmen Kelanjutan 3. Komitmen Normatif	1. Loyalitas seseorang terhadap organisasi 2. Kemauan untuk mempergunakan usaha atas nama 3. Kesesuaian antara tujuan seseorang dengan tujuan organisasi	1. Affective Commitment 2. Continuous Commitment 3. Normative Commitment	1. kemampuan 2. kesetiaan 3. kebanggaan karyawan	1. attending work regularly 2. working a full day and willing to do extra, looks after company 3. assets, and feels being a part of the vision and mission of the institution

Sumber: Diolah penulis, 2023

Penulis mengambil indikator Komitmen Organisasi Allen and Meyer (1993) dalam Priansa (2018) Berikut penjelasan mengenai indikator insikator tersebut:

1. Affective Komitmen : yakni 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. Continuous Commitmen, : Komitmen berkelanjutan merupakan perasaan berat untuk meninggalkan organisasi karena kebutuhan untuk bertahan.

dengan pertimbangan biaya apabila meninggalkan organisasi dan penghargaan yang berkenaan dengan partisipasi di dalam organisasi.

3. Normative Commitment: Komitmen normatif merupakan perasaan yang mengharuskan untuk bertahan dalam organisasi karena kewajiban dan tanggung jawab terhadap organisasi yang didasari atas pertimbangan norma, nilai dan keyakinan karyawan.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Definisi Kinerja Karyawan

Menurut Mathis and Jackson (2006) dalam Setiono & Andjarwati (2019) mengemukakan jika Kinerja merupakan hasil kerja dari tindakan seseorang atau individu dalam suatu pekerjaan dan suatu tindakan yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan pada suatu pekerjaan, dengan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang telah diberikan oleh organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017) . Pendapat lain dikemukakan oleh (Bernadin, 2010) dalam Harahap & Tirtayasa (2020) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditemukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap peranannya dalam pekerjaan itu, kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat ditemukan secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada seseorang karyawan yang mewujudkan sasaran, visi, misi, dan tujuan suatu organisasi atau perusahaan.

Pendapat lain dikemukakan oleh (Robbins, 2016:260) dalam Aziz N & Dewanto (2022) yang mengatakan jika kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Selain itu pendapat oleh Bataineh (2019) menyatakan jika Kinerja Karyawan dapat digambarkan sebagai tanggapan dalam bentuk perilaku yang mencerminkan apa yang telah dipelajari oleh karyawan atau jenis pelatihan yang telah diterima karyawan. Kinerja Karyawan memberikan kontribusi untuk perbaikan keseluruhan dari proses organisasi khususnya dalam hal efisiensi dan produktivitas. kinerja memiliki keterkaitan dengan aktivitas dan tugas yang dilakukan karyawan secara efektif dan efisien, dan itu juga menentukan berapa banyak karyawan berkontribusi pada organisasi.

Tabel 2.5
Definisi Kinerja Karyawan Menurut Para Ahli

No	Tahun	Sumber Referensi	Konsep Kinerja Karyawan
1	2019	Mathis and Jackson (2006) dalam Setiono & Andjarwati	Kinerja merupakan hasil kerja dari tindakan seseorang atau individu dalam suatu pekerjaan dan suatu tindakan yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan pada suatu pekerjaan, dengan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang telah diberikan oleh organisasi.
2	2017:75	Mangkunegara	Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya
3	2020	Bernadin rusel (2010) dalam Harahap & Tirtayasa	Menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditemukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap peranannya dalam pekerjaan itu. kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat ditemukan secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada seseorang karyawan yang mewujudkan sasaran, visi, misi, dan tujuan suatu organisasi atau perusahaan

No	Tahun	Sumber Referensi	Konsep Kinerja Karyawan
4	2022	<i>Robbins (2016:260) dalam Aziz N & dewanto</i>	Mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan
5	2019	Bataineh	Kinerja Karyawan dapat digambarkan sebagai tanggapan dalam bentuk perilaku yang mencerminkan apa yang telah dipelajari oleh karyawan atau jenis pelatihan yang telah diterima karyawan. Kinerja Karyawan memberikan kontribusi untuk perbaikan keseluruhan dari proses organisasi khususnya dalam hal efisiensi dan produktivitas. kinerja memiliki keterkaitan dengan aktivitas dan tugas yang dilakukan karyawan secara efektif dan efisien, dan itu juga menentukan berapa banyak karyawan berkontribusi pada organisasi

Sumber: Diolah penulis, 2023

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah dipaparkan diatas menurut para ahli, maka dapat di ambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan yang telah melakukan pekerjaannya yaitu melalui pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya yang telah diberikan oleh organisasi atau perusahaan, dengan melihat kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut Simanjutak dalam Harahap & Tirtayasa (2020) dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu :

1. Faktor Individu, adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja.

2. Faktor dukungan organisasi, dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut adalah dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, pengorganisasian yang dimaksud untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan tugas yang jelas.
3. Faktor dukungan manajemen, kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pemimpin, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan Industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi seluruh untuk bekerja secara optimal.

2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Berdasarkan Beberapa pendapat ahli mengenai pengertian Kinerja Karyawan, Berikut Indikator-indikator mengenai kualitas sumber daya manusia diantaranya yaitu :

Tabel 2.6
Indikator Kinerja Karyawan Menurut Para Ahli

Mathis and Jackson (2006) dalam Setiono & Andjarwati (2019)	Mangkunegara (2017)	Bernadin russel (2010) dalam Harahap & Tirtayasa (2020)	<i>Robbins (2016:260) dalam Aziz N & dewanto (2022</i>	Bataineh (2019)
1. Kualitas 2. Kuantitas, 3. ketetapan waktu, 4. kehadiran 5. kemampuan bekerja sama,	1.Kualitas, 2.Kuantitas kerja, 3.Pelaksanaan tugas 4.Tanggung Jawab,	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketetapan waktu 4. Efektivitas 5. Kehadiran	1. Kualitas kerja; 2. Kuantitas; 3. Ketepatan waktu; 4. Efektifitas; 5. Kemandirian	1. Output quantity, 2. Work attendance, and 3. Accommodating attitude

Sumber: Diolah penulis, 2023

Penulis mengambil indikator Kinerja Karyawan menurut Mathis and Jackson (2006) dalam Setiono & Andjarwati (2019) yaitu Kualitas, Kuantitas, Ketetapan waktu, kehadiran. Berikut penjelasan mengenai indikator indikator tersebut :

1. Kualitas : Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas.
2. Kuantitas : Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. ketetapan waktu : suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain
4. Kehadiran : Kehadiran keyakinan akan masuk kerja setiap hari sesuai dengan jam kerja

5. Kemampuan bekerja sama : kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar besarnya

2.1.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Sebuah penelitian akan mengacu pada beberapa hasil penelitian terdahulu yang hasil penelitiannya dapat digunakan sebagai data pendukung untuk menentukan hasil penelitian yang kita lakukan sekarang. Maka dari itu, sebelum penulis melakukan penelitian, penulis mempelajari dan membaca penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti terdahulu, yang memiliki pembahasan dengan variabel yang sedang diteliti, melalui jurnal yang telah dikumpulkan penulis. Berikut isi kajiannya dalam bentuk tabel

Tabel 2.7
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Tahun/ ISSN	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan/ Perbedaan
1	2022	<p>Judul: The Influence of the Quality of Human Resources and Job Training on Employee Performance at MSMEs in the Convection Industry in Parungkuda</p> <p>Metode: Information analysis method in this study utilizes descriptive analysis</p> <p>Sampel: Populasi dalam penelitian ini menggunakan sample jenuh yaitu seluruh karyawan 37 karyawan</p>	<p>hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kualitas Sumber Daya Manusia (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y) di Konveksi Parungkuda. yang menunjukkan bahwa standar sumber daya manusia dapat dilihat memiliki dampak positif yang besar terhadap kinerja. karyawan konveksi di Parungkuda.</p>	<p>Persamaan: Menggunakan Teknik sampel yang sama dalam mengambil data. dan menggunakan variable kualitas sumber daya manusia dan kinerja karyawan</p> <p>Perbedaan: Lokasi dan tempat penelitian berbeda, waktu berbeda, penggunaan variable x2 yang beda dan perbedaan sector penelitian pada jurnal</p>

No	Tahun/ ISSN	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan/ Perbedaan
		<p>1. Siti Sarinah 2. Umar Mansur 3. Yusuf Iskandar</p> <p>Sarinah, S., & Iskandar, Y. (2022). The Influence of the Quality of Human Resources and Job Training on Employee Performance at MSMEs in the Convection Industry in Parungkuda. <i>Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)</i>, 5(2).https://doi.org/10.33258/birci.v5i2.5470</p>		ini meneliti pada sector industri UMKM
2	2023	<p>Judul: Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinkes Kabupaten Majene</p> <p>Metode: Metode penelitian ini menggunakan desain observasional analitik dengan pendekatan cross sectional.</p> <p>Sampel: Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yaitu 54 orang</p> <p>1. Saban Echdar 2. Nur Aliah K 3. Syamsul Alam</p> <p>Echdar, S., & Alam, S. (2023). Pengaruh Kualitas Sdm,</p>	Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kualitas sumber daya manusia, motivasi kerja, dan komitmen organisasi secara bersama sama terhadap sukkinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Majene. karena dengan adanya sumber daya manusia yang dimiliki oleh seorang pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai hasil yang diharapkan. Dalam bekerja pegawai memiliki keyakinan lebih kepada organisasi karena organisasi mampu memenuhi kebutuhan pegawai dengan baik dan pegawai mampu bekerja secara maksimal. Ini menunjukkan bahwa pegawai bertanggungjawab dengan tugas yang diberikan.	<p>Persamaan: menggunakan variable yang sama yaitu kualitas sumber daya manusia, Komitemen Organisasi dan Kinerja karyawan</p> <p>Perbedaan: Lokasi dan tempat penelitian berbeda, waktu berbeda, sasaran pengambilan data/informasi berbeda dan perbedaan sektor penelitian pada jurnal ini meneliti pada sektor kesehatan</p>

No	Tahun/ ISSN	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan/ Perbedaan
		Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinkes Kabupaten Majene. <i>Ezenza Journal</i> (Ej), 2(1), 77-87.		
3	2020	<p>Judul:</p> Pengaruh Kualitas Sdm, Kuantitas Sdm Dan Sasaran Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kapuas <p>Metode:</p> Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain Eksplanatory <p>Sampel:</p> Melalui proporsional stratified random sampling” dengan rumus Slovin ditetapkan sampel penelitian adalah Pegawai Sipil Negara sebanyak 50orang <ol style="list-style-type: none"> 1. M. Rusli 2. Akhmad Abdurahman <p>Rusli, M. & Abdurahman, A. (2020). Pengaruh Kualitas Sdm, Kuantitas Sdm Dan Sasaran Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kapuas. <i>Administratus</i>, 4(3), 1-20 https://doi.org/10.56662/administratus.v4i3.110</p>	Secara parsial antara Kualitas SDM memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai, apabila Kualitas SDM dilandasi pula Setuju maka Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kapuas akan meningkat dengan baik.	<p>Persamaan:</p> menggunakan variable kualitas sumber daya manusia dan kinerja karyawan <p>Perbedaan:</p> Lokasi dan tempat penelitian berbeda, waktu berbeda dan sasaran pengambilan data/informasi berbeda. serta penulis tidak menggunakan indikator kuantitas dan sasaran kerja
4		<p>Judul:</p> Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap	Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan secara parsial variabel komitmen organisasi	<p>Persamaan:</p> menggunakan variable komitmen organisasi dengan kinerja

No	Tahun/ ISSN	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan/ Perbedaan
		<p>Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Salatiga)</p> <p>Metode: penelitian kuantitatif dengan teknik analisis menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh antara variabel satu dengan variabel lain</p> <p>Sampel: Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM Kota Salatiga yang berjumlah 135 orang</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Riris anggung cahyani 2. Ocky Sundari 3. Johnson Dongoran <p>Cahyani, R. A <i>et al.</i> (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga) (Doctoral dissertation). Jurnal Ekobis Dewantara Vol. 3 No. 1</p>	<p>berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan komitmen organisasi dapat memotivasi seorang karyawan untuk bekerja lebih baik dan tetap bertahan pada perusahaan.</p>	<p>karyawan. dan populasi keseluruhan (sensus)</p> <p>Perbedaan: Lokasi dan tempat penelitian berbeda, waktu berbeda, dan perbedaan sektor penelitian pada jurnal ini meneliti pada sektor publik</p>
5	2020	<p>Judul: Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Cabang Ambon</p> <p>Metode: Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisa regresi</p>	<p>Pada penelitian ini, variabel Komitmen Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara deskriptif tanggapan responden terhadap variabel komitmen organisasi dengan nilai rata-rata karyawan menyatakan baik, hal ini tunjukkan dengan nilai mean 3,36. Penelitian ini juga mendukung teori yang</p>	<p>Persamaan: menggunakan variable komitmen organisasi dengan kinerja karyawan. dan populasi keseluruhan (sensus)</p> <p>Perbedaan: Lokasi dan tempat penelitian berbeda, waktu berbeda, dan perbedaan sektor penelitian pada jurnal</p>

No	Tahun/ ISSN	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan/ Perbedaan
		<p>Sampel: 32 orang karyawan, penentuan sampel yang menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel</p> <p>1. Pieter N. R. Rehatta 2. Saleh Tutupoho</p> <p>Rehatta, P. N., & Tutupoho, S. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Cabang Ambon. <i>INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia</i>, 2(3), 330-342.</p>	<p>dikemukakan Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2008) dimana komitmen organisasi adalah tingkat sampai mana seorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.</p>	<p>ini meneliti pada sektor publik</p>
6	2021	<p>Judul: Effect Of Organization Commitment, Work Motivation, And Work Discipline On Employee Performance (Case Study: Pt. Pln (Persero) P3b Sumatera Upt Padang)</p> <p>Metode: Instrumen pengujian data hasil penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda.</p> <p>Sampel: seluruh responden dalam populasi dijadikan subjek karena jumlahnya kecil sehingga semua responden terlibat. Dalam hal ini, teknik sampling yang digunakan adalah jenuh,</p> <p>1. Andi Amri 2. Ramadhi</p>	<p>Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Terdapat pengaruh positif dan Pengaruh Signifikan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UPT P3B Sumatera Padang. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi, semakin tinggi kinerja karyawan, dengan tinggi komitmen organisasi, akan memberikan kinerja dan upaya yang maksimal dan terbaik untuk mencapai tujuan organisasi, bersedia untuk menempatkan lebih penting pada perusahaan atau organisasi</p>	<p>Persamaan: menggunakan variable komitmen organisasi dengan kinerja karyawan. dan populasi keseluruhan (sensus)</p> <p>Perbedaan: Lokasi dan tempat penelitian berbeda, waktu berbeda, dan perbedaan sektor penelitian pada jurnal ini meneliti pada sektor energi</p>

No	Tahun/ ISSN	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan/ Perbedaan
		<p>3. Zulmi Ramdani Amri et al. (2021). Effect of organization commitment, work motivation, and work discipline on employee performance (case study: PT. PLN (persero) p3b Sumatera upt Padang). <i>International Journal of Educational Management and Innovation</i>, 2(1), 88-99. https://doi.org/10.12928/ijemi.v2i1.3183</p>		
7	2022	<p>Judul: Pengaruh Komitmen Organisasi, Komunikasi Organisasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di LAZISMU Univesitas Muhammadiyah Sidoarjo</p> <p>Metode: Instrumen pengujian data hasil penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda.</p> <p>Sampel: Populasi dalam penelitian ini adalah anggota relawan lazismu umsida yaitu sebanyak 40 mahasiswa</p> <p>1. Muhammad Syaifuddin 2. Sumartik Sumartik Syaifuddin, M., & Sumartik, S. (2022). The Effect of Organizational Commitment, Organizational Communication and Organizational Culture on Employee Performance. <i>Indonesian</i></p>	<p>Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Study Pada Lazismu Umsida). Hal ini mempunyai arti semakin tinggi komitmen organisasi yang timbul dari pribadi relawan maka kinerja karyawan semakin baik. sehingga dapat dikatakan bahwa Lazismu Umsida untuk mendorong komitmen organisasi, relawan mengadakan kegiatan “Amil Camping” di salah satu Villa di Trawas setiap tahunnya. Dengan tujuan agar relawan merasa memiliki rasa kekeluargaan di dalam organisasi. Dengan seperti itu relawan akan mempunyai perasaan akan kewajiban menjadi relawan yang baik di organisasi dan relawan menyadari bahwa memang seharusnya tetap bergabung pada organisasi Lazismu Umsida. S</p>	<p>Persamaan: menggunakan variable komitmen organisasi dengan kinerja karyawan. dan populasi keseluruhan (sensus)</p> <p>Perbedaan: Lokasi dan tempat penelitian berbeda, waktu berbeda, dan perbedaan sektor penelitian pada jurnal ini meneliti pada sektor pendidikan</p>

No	Tahun/ ISSN	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan/ Perbedaan
		<p><i>Journal of Law and Economics Review</i>, 17, 10-21070. 10.21070/IJLER.V17I0.819</p>		
8	2020	<p>Judul: The Influence of Human Resource Quality and Work Professionalism on Employee Performance at PT. Salim Ivomas Pratama Tbk Lubuk Pakam</p> <p>Metode: multiple linear analysis</p> <p>Sampel: Populasi dalam perusahaan adalah 400 karyawan dan diambil sampel sebanyak 80 orang untuk pengambilan data. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik probability sampling</p> <p>1. Hendri 2. Nora Anisa Br.Sinulingga Hendri, H., & Sinulingga, N. A. B. (2020). The Influence of Human Resource Quality and Work Professionalism on Employee Performance at PT. Salim Ivomas Pratama Tbk Lubuk Pakam. <i>Journal of Management Science (JMAS)</i>, 3(4), 110-114. https://doi.org/10.35335/jmas.v3i4.88</p>	Partially, the HR quality variable (X1) has a positive and significant effect on employee performance,	<p>Persamaan: Memiliki variable kualitas sumber daya manusia dan variable kinerja karyawan</p> <p>Perbedaan: Lokasi dan tempat penelitian berbeda, waktu berbeda, sasaran pengambilan data/informasi berbeda dan perbedaan sector penelitian pada jurnal ini meneliti pada sector industri makanan & minuman, pengambilan sampling berbeda</p>
9	2022	<p>Judul: The Effect of Human Resources Quality and Work</p>	kualitas SDM (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Keberhasilan atau kegagalan	<p>Persamaan: Memiliki variable kualitas sumber daya</p>

No	Tahun/ ISSN	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan/ Perbedaan
		<p>Professionalism on Employee Performance at UD. Nacen Rupan Serdang Bedagai</p> <p>Metode: Uji Deviasi Asumsi Klasik</p> <p>Sampel: Populasi dalam perusahaan 25 populasi menggunakan sensus</p> <p>Hadi Panjaitan</p> <p>Panjaitan, H. (2022). The Effect of Human Resources Quality and Work Professionalism on Employee Performance at UD. Nacen Rupan Serdang Bedagai. <i>International Journal of Economics (IJE)</i>, 1(1), 275-281.</p>	<p>suatu perusahaan dalam mempertahankan perusahaan berawal dari upaya manusia sumber daya untuk meningkatkan kualitas, efektivitas dan efisiensi dalam bekerja secara optimal. kinerja perusahaan adalah sangat dipengaruhi oleh kualitas dan kemampuan bersaing sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan</p>	<p>manusia dan kinerja pegawai</p> <p>Perbedaan: Lokasi dan tempat penelitian berbeda, waktu berbeda, sasaran pengambilan data/informasi berbeda dan perbedaan sector penelitian pada jurnal ini meneliti pada sector pemerintahan</p>
10.	2020	<p>Judul: Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PIN (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim</p> <p>Metode: Kuantitatif asosiatif digunakan dalam penelitian ini untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat</p> <p>Sampel: sampel penelitian adalah 59 orang menggunakan rumus Slovin.</p>	<p>Secara parsial kualitas SDM ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa kualitas SDM yang baik pada PT. PLN (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim akan meningkatkan kinerja karyawan</p>	<p>Persamaan: menggunakan variabel kualitas sumber daya manusia, kinerja pegawai</p> <p>Perbedaan: Lokasi dan tempat penelitian berbeda, waktu berbeda, sasaran pengambilan data/informasi berbeda dan penggunaan teknik sampel yang berbeda, dan perbedaan sector penelitian pada jurnal ini meneliti pada sector industri energi</p>

No	Tahun/ ISSN	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan/ Perbedaan
		<p>1.Kina Atika</p> <p>2.Ulul mafra</p> <p>Atika, K & Ulul M,. (2021). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PIN (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim. <i>Jurnal Media Wahana Ekonomika</i>, 17(4), 355-366. https://doi.org/10.31851/jmwe.v17i4.5098</p>		
11.	2018	<p>Judul: Pengaruh Kualitas SDM dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Kimia Farma, Tbk Bandung</p> <p>Metode: Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dengan menggunakan Analisis Jalur, dan mengorperasikan perhitungannya</p> <p>Sampel: sampel adalah sampling sensus. Responden penelitian ini adalah karyawan PT Kimia Farma., Tbk Bandung yang berjumlah 30 orang</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Nita Yuliati Permadi, 2. Dudung Abdurrahman <p>Permadi, N., & Abdurrahman, D. (2018). Pengaruh Kualitas SDM dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Kimia Farma, Tbk Bandung. <i>Prosiding Manajemen</i>, Vol 4, No 2, 1162-</p>	<p>Berdasarkan pengujian hipotesis secara simultan, karena nilai thitung lebih besar dari ttabel maka Ho dan Ha diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kualitas sdm dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Kimia Farma Bandung.</p>	<p>Persamaan: menggunakan variable komitmen organisasi dengan kualitas sumber daya manusia dan variable kinerja karyawan dan Teknik sampling sam yaitu sensus</p> <p>Perbedaan: Lokasi dan tempat penelitian berbeda, waktu berbeda, dan perbedaan sektor penelitian pada jurnal ini meneliti pada sektor kesehatan</p>

No	Tahun/ ISSN	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan/ Perbedaan
		1168. http://dx.doi.org/10.29313/v0i0.12890		
12.	2023	<p>Judul: Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionaslisme Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PT. Amerta Bangun Persadadi Kediri</p> <p>Metode: Pengujian Asumsi Klasik analisis Regresi Linear Berganda</p> <p>Sampel: Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling berjumlah 45 karyawan.</p> <p>1. Dinda Pirantika 2. Rike Kusuma Wardhani 3. Nuraidya Fajariah</p> <p>Pirantika, D., Wardhani, R. K., & Fajariah, N. (2023). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionaslisme Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PT. Amerta Bangun Persadadi Kediri. <i>JURNAL Riset MANAJEMEN</i>, 1(1), 01-09. DOI: https://doi.org/10.54066/jurma.v1i1.88</p>	ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kualitas SDM ((X1) terhadap kinerja karyawan pada PT. Amerta Bangun Persada. Nilai probabilitas untuk Profesionalisme Kerja (X2), nilai sig 0.046 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dari hasil tersebut memperlihatkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel Profesionalisme Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan pada PT. Amerta Bangun Persad	<p>Persamaan: menggunakan variable kualitas sumber daya manusia,</p> <p>Perbedaan: Tidak menggunakan variable komitmen Lokasi dan tempat penelitian berbeda, waktu berbeda, sasaran pengambilan data/informasi berbeda dan penggunaan teknik sampel yang berbeda, dan perbedaan sector penelitian pada jurnal ini meneliti pada sector pendidikan</p>
13.	2022	<p>Judul: The Effect of Organizational Commitment, Interpersonal Communication, and Motivation on Employee Satisfaction and Performance Labuan Baji Hospital</p>	komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini berarti tidak membuktikan hipotesis yang diajukan. Alasan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan adalah bahwa	<p>Persamaan: menggunakan variable komitmen organisasi dengan kinerja karyawan.</p> <p>Perbedaan: Lokasi dan tempat penelitian berbeda, waktu berbeda, dan</p>

No	Tahun/ ISSN	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan/ Perbedaan
		<p>Metode: Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Structural Equation Model (Structural Equation Model)</p> <p>Sampel: teknik pengambilan sampel dengan teknik probability sampling yaitu dengan teknik Stratified Random Sampling. Jumlah sampel dalam penelitian adalah 243 dengan penentuan sampel berdasarkan pemecahan rumus.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sukmawati 2. Palipada Palisuri 3. Muhlis Ruslan 4. Indrayani Nur a <p>Sukmawati, S., Palisuri, P., Ruslan, M., & Nur, I. (2023). The Effect of Organizational Commitment, Interpersonal Communication, and Motivation on Employee Satisfaction and Performance. <i>International Journal of Artificial Intelligence Research</i>, 6(1.1). https://doi.org/10.29099/ijair.v6i1.1.613</p>	<p>komitmen organisasi diperlukan, di mana karyawan didorong Untuk memiliki komitmen yang kuat dalam memajukan rumah sakit secara efektif, karyawan dituntut untuk memiliki janji untuk selalu mematuhi aturan rumah sakit.</p> <p>Alasan komitmen organisasi tidak memiliki berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yaitu komitmen yang dimiliki tidak berorientasi terhadap pencapaian hasil kerja, dapat dilihat bahwa di antara karyawan komitmen yang mereka miliki tidak mendorong karyawan untuk mencapai hasil kerja secara kuantitas, dengan mampu menyelesaikan pekerjaan yang besar jumlah pekerjaan yang didelegasikan kepada mereka</p>	<p>perbedaan sektor penelitian pada jurnal ini meneliti pada sektor kesehatan</p>
14		<p>Judul: The Influence of the Quality of Human Resources and Organizational Commitment on Employee Performance at the Secretariat of the Regional People's Representative Council of Riau Province</p> <p>Metode:</p>	<p>kualitas sumber daya manusia dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan</p> <p>berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. kualitas sumber daya manusia dan komitmen organisasi memiliki dampak yang cukup besar pada kinerja</p>	<p>Persamaan: menggunakan variable kualitas sumber daya manusia, komitmen organisasi dan kinerja karyawan</p> <p>Perbedaan: Lokasi dan tempat penelitian berbeda, waktu berbeda, dan perbedaan sektor penelitian pada jurnal</p>

No	Tahun/ ISSN	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan/ Perbedaan
		<p>Sampel: Populasinya adalah seluruh pegawai yang berjumlah 197 orang. Dan semua karyawan ini digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sri Indrastuti. 2. Eka Nuraini Rachmawati 3. Hamdi Agustin 4. Raja Ria Yusnita <p>Indrastuti, S. (2022). The Influence of the Quality of Human Resources and Organizational Commitment on Employee Performance at the Secretariat of the Regional People's Representative Council of Riau Province. <i>Central European Management Journal</i>, 30(4), 735-741. 10.57030/23364890.cemj.30.4.69</p>	<p>karyawan. Hal ini berimplikasi pada tingginya derajat kualitas sumber daya manusia dan organisasi. Komitmen tersebut akan mampu meningkatkan kinerja pegawai DPRD Provinsi Riau.</p>	<p>ini meneliti pada sektor pemerintahan</p>
15	2022	<p>Judul: Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang</p> <p>Metode: Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan Model Regresi Linier Berganda</p> <p>Sampel: sampel adalah sampling jenuh. Responden penelitian ini adalah Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang yang berjumlah 99 orang</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Teguh Abdi Syahputra , 4. Tukimin 	<p>komitmen organisasi dan kualitas sumber daya manusia secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai badan pendapatan daerah Kabupaten Deli Serdang. Hal ini berarti, komitmen organisasi dan kualitas sumber daya manusia secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai badan pendapatan daerah Kabupaten Deli Serdang</p>	<p>Persamaan: menggunakan variable kualitas sumber daya manusia, komitmen organisasi dan kinerja karyawan</p> <p>Perbedaan: Lokasi dan tempat penelitian berbeda, waktu berbeda, dan perbedaan sektor penelitian pada jurnal ini meneliti pada sektor pemerintahan</p>

No	Tahun/ ISSN	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan/ Perbedaan
		Syahputra, T. A., & Tukimin, T. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. <i>Journal Economic Management and Business</i> , 1(1), 69-79. DOI: https://doi.org/10.46576/v1i1.2139		

Sumber: Diolah Oleh Penulis, 2023

2.2 Kerangka Pemikiran

Kualitas sumber daya manusia yang berkualitas harus mempunyai kemampuan untuk melaksanakan kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.. Kualitas sumber daya manusia pada karyawan di museum Puspa Iptek Sundial sangat penting untuk memastikan operasional berjalan dengan baik dan merupakan faktor kunci dalam kesuksesan dan efektivitas sebuah museum karena museum memerlukan karyawan yang terlatih dan memahami di bidangnya seperti sejarah, materi ilmiah dan teknologi yang dipamerkan di museum iptek. Karyawan harus mempunyai kemampuan komunikasi yang baik untuk menjelaskan konsep dengan cara yang mudah dipahami oleh pengunjung. Sains dan teknologi hingga sekarang terus berkembang, sehingga karyawan museum iptek perlu memiliki kemampuan untuk terus belajar dan beradaptasi dengan perkembangan baru dalam ilmu pengetahuan dan teknologi. Kualitas SDM karyawan dalam museum iptek akan sangat memengaruhi pengalaman pengunjung dan keberhasilan museum dalam mencapai tujuannya dalam mengedukasi masyarakat tentang ilmu

pengetahuan dan teknologi. Oleh karena itu, penting untuk melakukan perekrutan, pelatihan, dan pengembangan karyawan dengan baik serta memberikan dukungan yang diperlukan untuk memastikan kualitas SDM yang tinggi di museum tersebut.

Selain melihat kualitas sumber daya manusianya sangat penting bagi suatu organisasi, karyawan dengan komitmen yang tinggi juga sangat penting untuk kemajuan museum Puspa Iptek Sundial karena komitmen organisasi sebagai suatu sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Ketika karyawan merasa berkomitmen pada organisasi, mereka lebih cenderung untuk bekerja dengan giat dan berdedikasi. Ini mengarah pada peningkatan produktivitas dan kualitas pekerjaan. Karyawan yang berkomitmen juga lebih termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi dari karyawan cenderung memiliki tingkat retensi yang lebih baik. Karyawan yang merasa terhubung secara emosional akan sangat bangga telah menjadi bagian dari suatu perusahaan. Selain itu Karyawan yang merasa diberi kepercayaan dan memiliki komitmen pada organisasi cenderung lebih kreatif dan inovatif untuk memajukan museum lebih maju dan berkembang lagi.

Kinerja merupakan landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi, karena jika tidak adanya kinerja maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Kinerja merupakan potensi yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada pegawai. Dengan kinerja yang baik maka setiap pegawai dapat menyelesaikan

segala beban organisasi dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi di dalam suatu organisasi dapat teratasi dengan baik. Kinerja karyawan merupakan penilaian tentang sejauh mana seorang individu memenuhi tanggung jawab dan tugas yang diharapkan dari posisi dan peran mereka dalam sebuah organisasi. Kinerja karyawan dapat diukur melalui berbagai cara, termasuk evaluasi oleh atasan, peningkatan dalam pencapaian tujuan, umpan balik dari rekan kerja, dan lainnya. Karyawan museum iptek yang baik mampu berpikir kreatif dan inovatif dalam merancang program dan pameran. Mereka mencari cara baru untuk menyampaikan pesan ilmiah dan membuat ilmu pengetahuan lebih menarik. Karyawan museum iptek yang baik harus memiliki sikap yang ramah dan pelayanan pelanggan yang baik. Mereka harus siap membantu pengunjung, menjawab pertanyaan, dan memberikan pengalaman positif.

Kinerja (*performance*) merupakan faktor kunci bagi setiap individu dan perusahaan dalam pencapaian produktivitas karena kinerja merupakan suatu hasil dimana orang, sumber-sumber yang ada di lingkungan kerja tertentu secara bersama membawa hasil akhir yang didasarkan tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan (Rizaldi, 2021). Selain itu Kasanuddin (2011:18) dalam Atika dan Mafra (2021) mengemukakan jika Kualitas sumber daya manusia merupakan Kemampuan seorang karyawan yang menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan padanya dengan memiliki latar belakang pendidikan, keterampilan dan pengalaman untuk menunjang tugas dan tanggung jawab yang akan dijalankan agar perusahaan mampu bersaing. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi karena Menurut Budiarti & Pratama, (2022)

mengatakan bahwa komitmen organisasional adalah faktor yang bisa berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk mewujudkan situasi kerja kondusif dibutuhkan komitmen organisasional yang kuat dan komitmen organisasional merupakan pendorong bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Indikator kualitas sumber daya manusia meliputi Kemampuan fisik, kemampuan intelektual dan kemampuan psikologis. Karyawan dalam bekerja harus mempunyai kondisi tubuh yang kuat dan tidak mudah lelah. Kemampuan intelektual adalah aspek penting dalam pekerjaan di museum iptek karyawan di museum ini harus memiliki pemahaman yang kuat tentang subjek-subjek ilmiah dan teknis. Berikut adalah beberapa kemampuan intelektual yang penting bagi karyawan museum iptek. Karyawan pada museum sering kali menghadapi situasi stres, seperti pengunjung yang tidak puas, jadwal padat, atau situasi darurat. Kemampuan untuk menjaga ketenangan, mengelola stres, dan tetap fokus dalam situasi yang menantang adalah penting

Indikator yang terdapat pada Komitmen Organisasi yaitu ada 3 pengukuran yaitu Komitmen Afektif, Komitmen Kelanjutan dan, Komitmen Normatif. Dengan adanya komitmen afektif karyawan mempunyai perasaan positif seperti rasa bangga, rasa puas, dan kebanggaan yang karyawan rasakan terhadap organisasi mereka, Adanya komitmen normatif adalah salah satu bentuk komitmen yang dapat memengaruhi tingkat retensi karyawan dalam organisasi. Individu yang merasa memiliki komitmen normatif yang tinggi terhadap organisasi cenderung lebih cenderung untuk bertahan dalam jangka panjang.

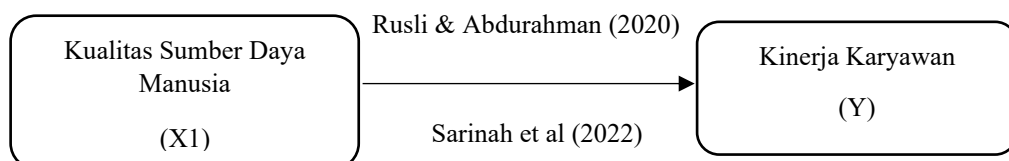
Ketetapan waktu tugas adalah faktor penting dalam kinerja karyawan di museum iptek karena museum sering memiliki jadwal program, acara, atau pameran yang harus diikuti dengan ketat agar sesuai dengan rencana dan ekspektasi pengunjung. Karyawan yang baik akan menyusun rencana kerja yang jelas, termasuk penugasan apa yang harus diselesaikan, tenggat waktunya, dan langkah-langkah yang diperlukan untuk menyelesaikannya, kinerja karyawan dalam hal ketetapan waktu juga dipengaruhi oleh tingkat disiplin pribadi mereka. Selain itu Karyawan haruslah efisien dalam memahami mana tugas yang paling penting dan mendesak, sehingga mereka dapat fokus pada pekerjaan yang memiliki dampak terbesar. Karyawan museum iptek perlu memiliki kemampuan merencanakan pekerjaan mereka dengan baik. Ini termasuk mengidentifikasi tugas-tugas yang perlu diselesaikan, menetapkan prioritas, dan membuat jadwal yang realistis.

Berdasarkan uraian diatas maka yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan diantaranya ialah Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasi. Dengan memperhatikan kualitas sumber daya pada karyawan dan komitmen organisasi pada karyawan tinggi, Puspa Iptek Sundial dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan kemampuan yang dimiliki karyawan serta adanya rasa loyalitas yang tinggi terhadap karyawan dengan memenuhi kewajiban dan tugas tanggung jawabnya dengan baik saat bekerja,

2.2.1 Pengaruh Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan

Kualitas Sumber Daya Manusia menjadi syarat mutlak untuk mencapai kinerja yang maksimal, karena sumber daya manusia mempunyai peran utama

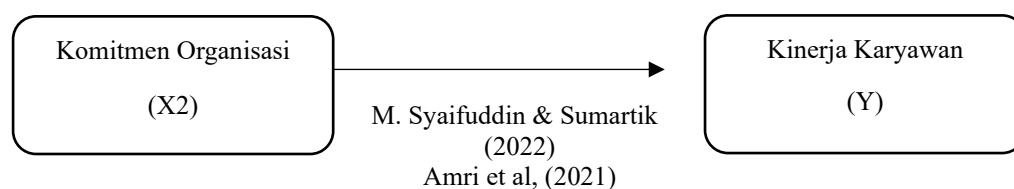
dalam setiap kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa Sumber Daya Manusia merupakan kunci utama dalam mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia maka semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rusli & Abdurahman (2020) yang melakukan penelitian di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kapuas yang bergerak di bidang kedinasan yang berjudul “Pengaruh Kualitas Sdm, Kuantitas Sdm Dan Sasaran Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kapuas” dengan hasil penelitian yang mengemukakan jika kualitas sumber daya manusia (X1) berpengaruh positif atau searah dengan kinerja karyawan (Y) artinya apabila kualitas sumber daya manusia baik maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat dengan baik. Penelitian yang dilakukan oleh Sarinah et al (2022) dengan judul “The Influence of the Quality of Human Resources and Job Training on Employee Performance at MSMEs in the Convection Industry in Parungkuda” hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kualitas Sumber Daya Manusia (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Konveksi Parungkuda. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1
Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia
Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.2 Pengaruh Variabel Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

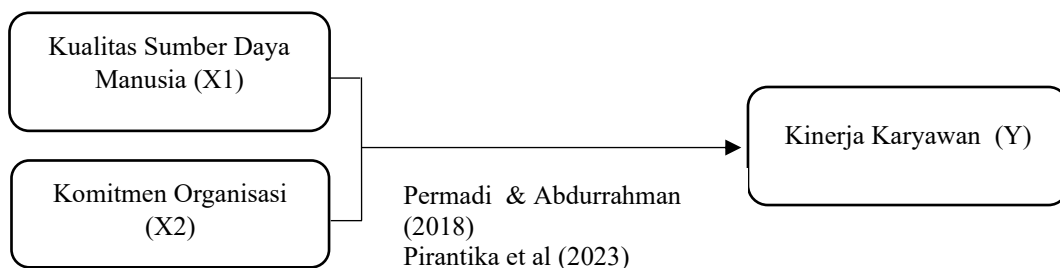
Komitmen organisasional bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada di dalam perusahaan serta tekad dari dalam diri untuk mengabdikan pada perusahaan. Penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh M. Syaifuddin & Sumartik (2022) yang melakukan penelitian pada bidang pendidikan yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Komunikasi Organisasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di LAZISMU Universitas Muhammadiyah Sidoarjo”. Dengan hasil penelitian membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Lazismu Umsida, sehingga dapat dikatakan bahwa Lazismu Umsida untuk mendorong komitmen organisasi relawan mengadakan kegiatan “Amil Camping” Dengan tujuan agar relawan merasa memiliki rasa kekeluargaan di dalam organisasi. Hal itu sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Amri et al, (2021) dengan judul “Effect Of Organization Commitment, work motivation and work discipline on employee performance” terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.2
Pengaruh Komitmen Organisasi
Terhadap Kinerja Karyawan

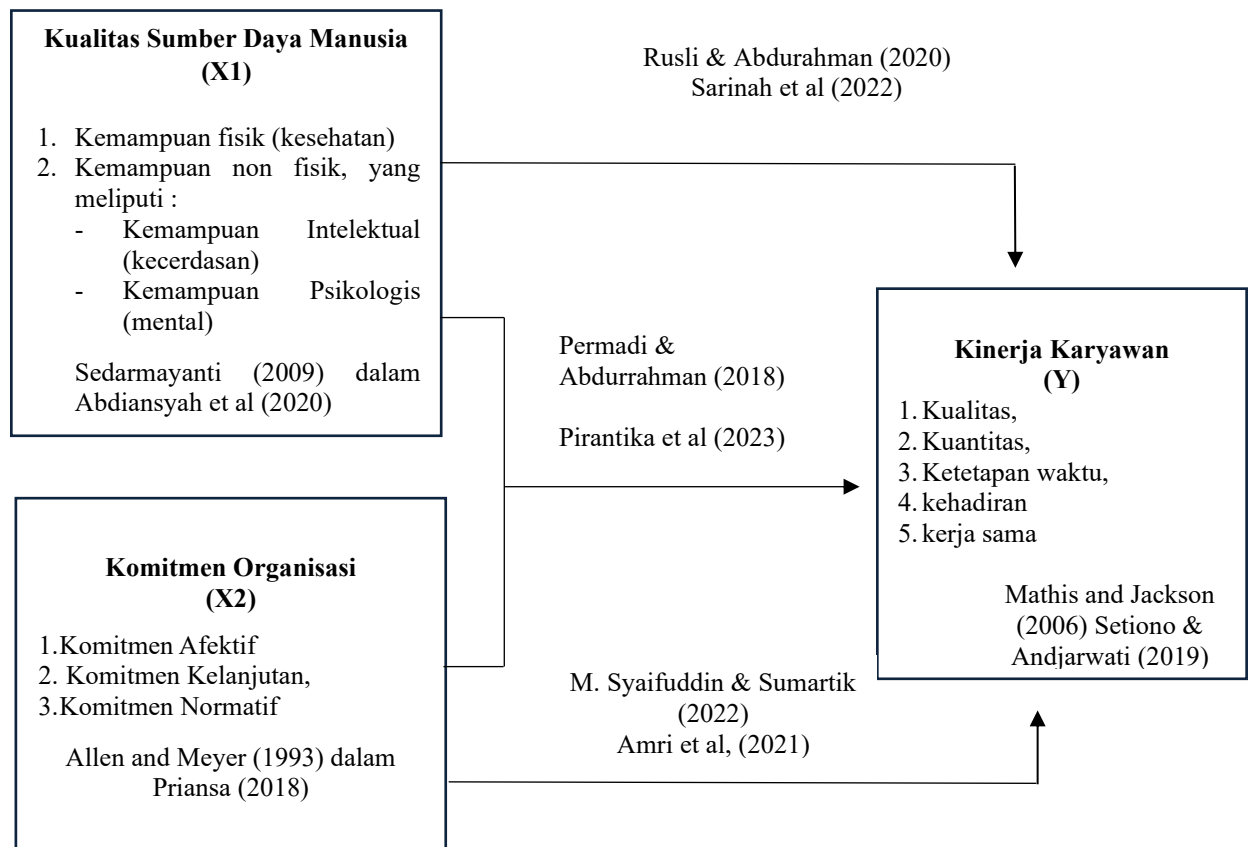
2.2.3 Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Permadi & Abdurrahman (2018) yang melakukan penelitian pada dengan judul “Pengaruh Kualitas SDM dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Kimia Farma, Tbk Bandung”, dengan hasil penelitian yang mengemukakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kualitas sdm dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Kimia Farma Bandung. Artinya semakin baik kualitas SDM Karyawan akan semakin baik kinerja yang bisa dicapai dan semakin adanya komitmen organisasi setiap karyawan akan meningkatkan kinerja untuk mempertahankan kerja di perusahaan. Hal itu sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Pirantika et al (2023) dengan Judul “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionaslisme Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PT. Amerta Bangun Persadadi Kediri” terdapat pengaruh secara simultan antara Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh dari Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan yang digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.3
Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan
Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka dapat digambarkan suatu bagan kerangka pemikiran mengenai Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.



Gambar 2.4
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kajian pustaka, kerangka pemikiran serta kerangka pemikiran yang dikonstruksi ke dalam paradigma penelitian. Maka akan dibentuk hipotesis sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian. Hipotesis ini masih anggapan sementara, sehingga dapat dianggap sebagai suatu kesimpulan yang

sifatnya juga sementara yang mungkin akan benar atau juga salah. Adapun hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H1: Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Puspa Iptek Sundial
- H2: Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Puspa Iptek Sundial
- H3: Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan secara simultan di Puspa Iptek Sundial.