

BAB II

TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai sumber daya manusia yang sudah dilakukan oleh beberapa peneliti di berbagai lokasi. Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu referensi penulis ketika melakukan penelitian dan dapat memperkaya teori yang digunakan untuk memvalidasi penelitian yang dilakukan. Dari penelitian-penelitian sebelumnya, penulis telah mengumpulkan beberapa penelitian sebagai acuan untuk memperkaya bahan penelitian penulis. Berikut beberapa penelitian terdahulu mengenai sumber daya manusia :

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul dan Tahun	Variabel Penelitian	Metode Penelitian (Jenis, Desain, Analisis Data)	Hasil
1	Karina Debbie Gautama dan Edalmen	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pegawai dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Mediasi 2020	Motivasi Kerja, Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja pegawai	Metode pemilihan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dengan penelitian kuantitatif dan menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan organizational citizenship behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan kemudian motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan untuk organizational citizenship behavior. Penelitian ini menemukan bahwa secara tidak langsung, organizational citizenship behavior memediasi hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

- | | | | | | |
|---|---|---|--|--|--|
| 2 | Fathur Rohman, Dr. Budhi Cahyono SE. M.Si | Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Komitmen Afektif Dan Continue Dengan Variabel Intervening Budaya Organisasi 2019 | Komitmen afektif, komitmen continue, budaya organisasi dan kinerja sumber daya manusia | Jenis data yang digunakan yaitu data premier dengan memberikan kuesioner secara langsung kepada responden dengan menggunakan teknik jalur analisis path | bahwa budaya organisasi tidak memediasi dampak komitmen afektif terhadap kinerja SDM, artinya budaya organisasi tidak terpengaruh oleh keterlibatan emosional dan arena itu tidak mempengaruhi peningkatan kinerja sumber daya manusia. Uga, budaya organisasi ini tidak menyampaikan dampak keterlibatan berkelanjutan dalam kinerja SDM. Dengan kata lain, budaya organisasi tidak mempengaruhi kinerja SDM. |
| 3 | Nur Aulia Soffa, Woro Utari, C. Sri Hartati | Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Profesionalisme Pegawai Kantor Pertanian Kabupaten Bojonegoro 2019 | Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Profesionalisme, Kinerja. | Jenis penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian explanatory dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Untuk melakukan analisis data, pengolahan data dilakukan menggunakan analisis jalur (path analysis). | Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi variabel Kemampuan, Motivasi, Kinerja dan profesionalisme pegawai dalam kondisi baik di Kantor Pertanian Bojonegoro. Kemampuan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme karyawan Kantor Pertanian Bojonegoro. Motivasi dan profesionalisme berpengaruh langsung signifikan terhadap Kinerja karyawan Kantor Pertanian Bojonegoro, sedangkan kemampuan berpengaruh langsung tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pertanian Bojonegoro |

4	Dyike Adella Ramdhani, Ahmad Rizki Sridadi	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Unit Bisnis Commercial Banking Bang Y Surabaya 2019	kinerja karyawan, motivasi kerja, karakteristik pekerjaan, karakteristik individu	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis SEM-PLS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Motivasi kerja memiliki efek mediasi parsial terhadap kinerja pegawai. Arah pengaruh dari variabel ini juga positif, yang artinya bahwa semakin tinggi tingkat kesesuaian karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai.
5	Merisa Fajar Aisyah ,Wiji Utami, Sunardi, Sudarsih	Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember 2017	kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, komitmen dan kinerja karyawan	kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, komitmen dan kinerja karyawan .	Hasil pengujian dan analisis yang dilakukan menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Kabupaten Jember, profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Jember dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Kabupaten Jember. Secara simultan kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, dan komitmen mendukung kinerja pegawai PDAM Kabupaten Jember.

6	Almon Julius Marpaung	Work Motivation as a Mediating Variable between Human Resources Competence and Organizational Climate against Job Satisfaction at the Yapen Islands Resort Police 2021	HR competence; organizational climate; work motivation, job satisfaction	The research instrument was a questionnaire with a 5- point Likert scale. The path analysis method and the Sobel test with the help of SPSS software were used to test the hypothesis	The results of this study indicate that human resource competence and organizational climate have a positive and significant effect on work motivation. Organizational climate and work motivation have a positive and significant effect on job satisfaction, while HR competencies do not have a significant effect on job satisfaction. Then work motivation can mediate the relationship between HR competencies on job satisfaction and the relationship between organizational climate and job satisfaction.
7	Sumiati Sumiati	The Role Of Motivation As Mediation In Improving Employee Performance Of The Government Of Surabaya City East Java 2021	Servant leadership, professionalism, work culture, motivation, employee performance.	The population was the government employees of Surabaya City. Analysis by SEM, on 290 respondents, used the convenience sampling method	The results showed that the model was accepted, and also showed that servant leadership, professional, and work culture had an effect on motivation. Servant leadership, work culture and motivation had an effect on employee performance. Motivation was a positive mediating variable in the relationship between servant leadership, professional, and work culture with performance
8	Agus Iwan Mulyanto	Analysis Quality Of Human Resources, Work Professionalism, And Communication As Supporting Factors For Improving Performance Of Aviation Training Center 2020	Quality of human resources, work professionalism, communication and employee performance.	method used was simple random sampling or simple random samples. The method of data analysis uses multiple linear regression analysis	The results of testing and analysis conducted stated that the quality of human resources has a positive and significant effect on employee performance, work professionalism has a positive and significant effect on employee performance and communication has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously the quality of human resources, work professionalism, and communication support employee performance.

9	Maartje PAAIS, Jozef R. PATTIRUH U	Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance 2020	Motivation, Leadership, Organization Culture, Work Satisfaction, Employee Performance	At the same time, data were collected using a questionnaire and then analyzed using the Structural Equation Modeling on Amos.	The results of testing the coefficient of determination show that job satisfaction is influenced for 57.4% by motivation, leadership, and culture variables, while employee performance variables are influenced for 73.5% by motivation, leadership, culture, and job satisfaction variables. Other factors outside this study influence the rest. Motivation, leadership, and organizational culture of employees need to be improved to increase job satisfaction.
10	Dini Yunita Ayundasari	Improving Employee Performance Through Work Motivation And Self-efficacy Mediated By Job Satisfaction 2017	motivation, self-efficacy, job satisfaction, employee performance.	Data analysis method used in this research is Partial Least Square (PLS) method, using 3.0 SmartPLS program.	The result of the research shows that motivation influences job satisfaction, self-efficacy influences job satisfaction, job satisfaction influences employee performance, self-efficacy influences employee performance, motivation influences employee performance mediated by job satisfaction, and self-efficacy influences employee performance mediated by job satisfaction.

Perbedaan penelitian diatas dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti selain lokasi yang berbeda, yaitu target sample, metode dan variabel. Variabel peneliti yang digunakan yaitu hanya satu variabel pada penelitian sebelumnya.

Lokasi penelitian yaitu di Dinas Koperasi dan UKM Kota Samarinda, Kalimantan Timur, dan yang akan menjadi populasi target sample adalah para pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kota Samarinda.

B. Landasan Teori

1. Sumber Daya Manusia (SDM)

a. Definisi Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia sering disebut sebagai Human Resource, atau kekuatan manusia (energi dan power). Sumber daya juga dikenal sebagai sumber energy, kemampuan, kekuatan dan keahlian dimiliki juga oleh makhluk organisme lainnya, misalnya pada hewan dan tumbuh-tumbuhan. Karena manusia memegang peranan yang sangat menentukan sebagai perencana, pelaksana pengendali dan evaluasi maka sangat mempengaruhi keberhasilan pembangunan (Pelzer et al., 2017).

Secara umum, konsep sumber daya manusia dapat dibagi menjadi dua bidang, makro dan mikro. Talenta makro mengacu pada jumlah penduduk usia kerja di suatu Negara, definisi mikro terbatas pada mereka yang bekerja di institusi. Menurut William B. Werther dan Keith Davis, sumber daya manusia adalah karyawan yang siap, termotivasi, dan mampu memberikan kontribusi terhadap upaya suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya.

“Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengelola hubungan dan peran tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat secara efektif dan efisien”. Definisi lain dari manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan pengadaan, pengembangan, integrasi, pemeliharaan dan

pembahasan untuk mencapai tujuan individu, organisasi dan masyarakat (Pelzer et al., 2017).

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Malayu dalam Pelzer et Al (2017), meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengelolaan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, penghargaan, integrasi, pemeliharaan, tindakan pendisiplinan, dan pemberhentian.

1) Perencanaan SDM

Perencanaan adalah rencana pengembangan sumber daya manusia yang efektif dan efisien untuk memenuhi kebutuhan organisasi untuk mencapai tujuannya. G.Steiner berpendapat bahwa “perencanaan SDM adalah rencana yang bertujuan untuk mempertahankan dan meningkatkan kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya melalui strategi untuk mengembangkan kontribusi di masa depan.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah suatu kegiatan untuk mengatur seluruh karyawan dengan menetapkan hubungan kerja, pembagian kerja, pendelegasian, integrasi dan koordinasi dalam struktur organisasi. Organisasi yang baik secara efektif mendukung pencapaian tujuan.

3) Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah suatu kegiatan yang bertujuan untuk memelihara atau memperkuat fisik, mental dan loyalitas seorang karyawan agar dapat bekerja sama hingga pensiun. Pemeliharaan yang baik didasarkan pada memenuhi kebutuhan sebagian besar karyawan dan dilakukan dalam program kinerja yang didasarkan pada konsistensi internal dan eksternal.

4) Pengendalian

Pengendalian adalah tindakan mematuhi peraturan perusahaan dan mengatur semua karyawan untuk bekerja sesuai rencana. Apabila terjadi penyimpangan atau kesalahan, maka dilakukan tindakan korektif dan perbaikan terhadap rencana pengelolaan karyawan, antara lain kehadiran, tindakan disiplin, perilaku, kerja sama, praktik kerja, dan pemeliharaan lingkungan kerja.

5) Pengadaan

Pengadaan adalah proses seleksi, penempatan, pemberhentian, orientasi dan induksi untuk menentukan karyawan yang memenuhi kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang sesuai akan menunjang terwujudnya kemampuan.

6) Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan teoritis, teknis, konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pelatihan dan pendidikan lanjutan yang diberikan harus memenuhi persyaratan profesional saat ini dan yang akan datang.

7) Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa secara langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada pegawai sebagai kompensasi atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kebijakan kompensasi adalah adil dan layak. Adil didefinisikan menurut kinerjanya, layak didefinisikan sebagai mampu memenuhi kebutuhan utama, diarahkan pada batas upah minimum Undang-Undang.

8) Pengintegrasian

Integrasi adalah kegiatan yang bertujuan untuk menghubungkan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan dan mewujudkan kerja sama yang saling menguntungkan. Perusahaan menghasilkan keuntungan dan karyawan dapat memenuhi kebutuhannya dari hasil pekerjaannya. Integrasi penting dan sulit dalam MSDM, karena menggabungkan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9) Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan yang membimbing seluruh karyawan untuk bekerja sama, efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pembinaan dilakukan oleh pemimpin dengan memerintahkan bawahannya untuk melaksanakan semua tugas dengan baik.

10) Kedisiplinan

Disiplin adalah fungsi MSDM yang paling penting dan kunci untuk mencapainya, karena sulit untuk mencapai tujuan maksimal tanpa disiplin yang tepat. Disiplin adalah kemauan dan kesadaran untuk mematuhi peraturan perusahaan dan norma sosial.

11) Pemberhentian

Pemberhentian atau pensiun adalah akhir dari masa kerja seseorang di perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh kemauan karyawan, perusahaan, pemutusan kontrak kerja, pensiun dan alasan lainnya. Pelepasan ini sesuai dengan UU No. 12 Tahun 1964.

2. Profesionalisme Kerja

a. Definisi Profesionalisme Kerja

Profesionalisme adalah pemahaman atau keyakinan bahwa sikap dan perilaku suatu perangkat melaksanakan kegiatan dan pelayanan pemerintahan selalu dilandasi oleh pengetahuan dan nilai profesional dari sarana yang mengutamakan kepentingan umum. Profesionalisme adalah keterampilan yang tepat untuk menyelesaikan pekerjaan disetiap tingkatan. Profesionalisme adalah kesesuaian antara keterampilan birokrasi dan persyaratan tugas. Profesionalisme adalah kehandalan dan keahlian dalam melakukan tugas dengan langkah-langkah yang berkualitas tinggi, tepat waktu, hati-hati, mudah dipahami, dan mudah diikuti (Mayang, 2019).

Dari definisi-definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa profesionalisme adalah kredibilitas seseorang dan kemampuan untuk melakukan tugas yang diberikan dengan kualitas tinggi, tepat waktu, dan mengutamakan kepentingan umum.

b. Karakteristik Profesionalisme Kerja

Karakteristik profesionalisme sesuai persyaratan tata kelola yang baik antara lain :

- 1) Equality, kesetaraan perlakuan yang sama atas layanan yang diberikan.
- 2) Equity, keadilan dan kesetaraan masyarakat.

3) Loyalty, kesetiaan yang diberikan kepada konstitusi, hukum, kepemimpinan, bawahan dan rekan kerja. Berbagai jenis kesetiaan itu saling terikat, dan satu jenis kesetiaan tidak memberikan kesetiaan mutlak kepada kelalaian orang lain.

4) Accountability, setiap instansi pemerintah harus mau bertanggung jawab atas segala sesuatu yang dilakukan.

c. Cara Mewujudkan Profesionalisme

Untuk mencapai profesionalisme, karyawan harus memiliki kualitas berikut, baik secara individu maupun kelompok :

1) Pengetahuan yang cukup pada pekerjaannya yaitu, pengetahuan di bidang teknis dan disiplin ilmu yang relevan.

2) Perilaku mandiri, jujur, objektif, teliti dan loyal

3) Kemampuan untuk mempertahankan kualitas profesional dengan cara pengembangan profesional berkelanjutan.

4) Kemampuan secara cermat dan seksama untuk melaksanakan keterampilan profesional.

d. Indikator-Indikator Profesionalisme

Lima unsur profesionalisme individu adalah :

1) Dedikasi (dedication) professional adalah dedikasi untuk bekerja dengan keterampilan.

- 2) Kewajiban sosial (*social obligation*) adalah profesi dan hasilnya untuk kepentingan masyarakat.
- 3) Permintaan atau tuntutan otonomi (*autonomy demand*) adalah suatu pandangan yang menuntut kemandirian berkaitan dengan bidang pekerjaannya tanpa ada tekanan dari lain.
- 4) Keyakinan terhadap peraturan profesi (*belief in self regulation*), adalah keyakinan bahwa seseorang mengevaluasi pekerjaannya dan kompeten dalam pekerjaannya.
- 5) Hubungan sesama profesi (*profesional community affiliation*) adalah individu yang berpartisipasi aktif di komunitas profesional mereka.

3. Motivasi

a. Definisi Motivasi

Motivasi adalah mendorong atau menggerakkan. Motivasi sangat penting karena motivasi merupakan sesuatu yang memicu, membimbing dan mendukung perilaku manusia. Menurut Merie J. Moskowitz motivasi secara umum diartikan sebagai awal dan arah tindakan.

Motivasi adalah seperangkat sikap dan nilai yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Siap dan nilai-nilai tidak terlihat dan memberdayakan individu untuk mengambil tindakan untuk mencapai tujuannya (Heriyanti, 2020).

b. Jenis-jenis motivasi

1) Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang tidak perlu di stimulasi dari luar karena sifatnya aktif atau fungsional dan setiap orang mempunyai motivasi untuk melakukan sesuatu.

2) Motivasi Positif (Insentif Positif)

Motivasi positif berarti bahwa atasan menginspirasi bawahannya dengan memberikan penghargaan karena telah mencapai hasil diatas standar.

3) Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

Motivasi negative merupakan atasan di motivasi oleh kriteria yang menghukum bawahan mereka. Motivasi seperti ini membuat semangat kerja dalam waktu singkat karena karyawan takut hukuman, tapi akan berakibat negatif dalam jangka panjang.

c. Metode Motivasi

1) Metode Langsung

Motivasi langsung merupakan motivasi (berwujud & tidak berwujud) yang diberikan secara langsung untuk memenuhi keperluan dan kepuasan karyawan. Dengan kata lain, ini adalah sesuatu yang istimewa seperti pujian, penghargaan, pembayaran liburan, bonus dan bintang layanan.

2) Metode Tidak Langsung

Motivasi tidak langsung merupakan motivasi yang hanya sebagai sarana untuk mendorong dan memberikan semangat kerja dan kelancaran kerja agar pegawai dapat bekerja dengan nyaman dan antusias.

C. Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan Profesionalisme Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Profesionalisme adalah keandalan dan kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan, dilakukan dengan kualitas yang tinggi, tepat waktu, perhatian, dan dengan proses yang gampang dipahami dan diikuti oleh konsumen. Profesionalisme bekerja berakitan dengan kinerja, jika seseorang memiliki sikap yang tinggi terhadap profesionalisme dalam bekerja maka kinerjanya akan meningkat (Mayang, 2019).

2. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Karyawan sebagai SDM memang tidak dapat dianggap murni sebagai bagian produksi. SDM merupakan bagian integral dari bisnis dan selalu membutuhkan konsentrasi untuk mengelolanya dengan baik. Motivasi yang dimiliki para sumber daya manusia menjadi variabel domain dalam menghasilkan kontribusi terhadap kinerja organisasi. Pentingnya motivasi ialah yang memicu, melahirkan dan menunjang watak amnesia dan kita dapat melakukan pekerjaan dengan tekun untuk menghasilkan capaian yang optimal. Menurut Mangkunegara (2007), motivasi adalah

keadaan atau kekutaan yang mendorong pegawai yang diarahkan agar tercapainya tujuan suatu organisasi.

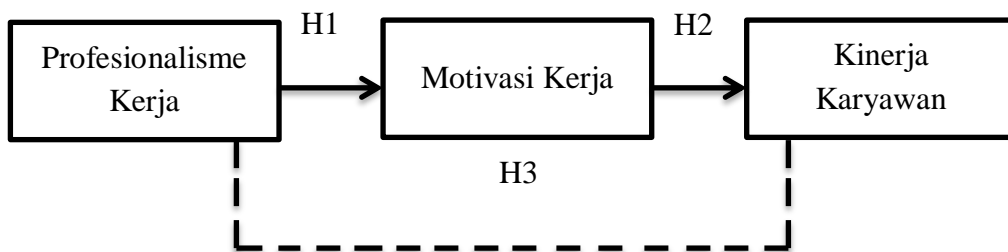
3. Hubungan Profesionalisme Kerja Dengan Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah suatu prosedur untuk memotivasi karyawan agar perilakunya bisa dibimbing dengan upaya nyata agar tercapainya tujuan yang sudah ditetapkan. Motivasi didefinisikan sebagai variabel yang memandu dan mendukung perilaku atau kemauan seseorang untuk melakukan aktifitasnya dengan bentuk usaha yang keras atau lemah (Mariot, 2007 : 321). Dengan kata lain, motivasi kerja bisa mendukung karyawan untuk melaksanakan tugasnya secara profesional dalam pelaksanaan tugas (Rida et al., 2013).

D. Kerangka Pikir

Kerangka pikir adalah hubungan antara variabel yang di susun dari beberapa teori yang telah di deskripsikan. Adapun kerangka pikir dalam penelitian ini yaitu :

Gambar 2.1
Kerangka Pikir



E. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pikir diatas maka dapat disimpulkan hipotesa atau dugaan sementara sebagai berikut :

H1 : Diduga terdapat pengaruh langsung antara profesionalisme kerja terhadap motivasi kerja.

H2 : Diduga terdapat pengaruh langsung antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

H3 : Diduga terdapat pengaruh tidak langsung antara profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan.