

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia memiliki status khusus dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan unsur sentral atau utama dalam suatu organisasi. Apapun visi, misi atau tujuan organisasi, dalam pelaksanaannya harus dikelola dan dipimpin oleh orang. Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling strategis dalam mengelola suatu organisasi atau lembaga.

Hadari Nawawi (dalam Rahman, 2020) berpendapat bahwa setidaknya sumber daya manusia memiliki tiga arti. Pengertian yang pertama adalah bahwa sumber daya manusia merupakan potensi atau aset yang berperan sebagai aset dalam mengelola suatu bisnis atau organisasi. Arti lainnya adalah sumber daya manusia dipandang sebagai potensi manusia yang berperan sebagai pemimpin atau penggerak dalam kemajuan organisasi menuju pencapaian tujuan dan mewujudkan keberadaannya. Terakhir, pengertian ketiga adalah sumber daya manusia dipandang sebagai orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi atau lingkungan, sering disebut karyawan, pekerja, atau karyawan.

Pernyataan tersebut diperkuat dengan Ensiklopedia Indonesia (Rahman, 2020) yang menyebutkan bahwa sumber daya manusia atau SDM merupakan unsur penting yang tidak dapat dipisahkan dari keberadaan suatu organisasi, baik itu perusahaan maupun lembaga. Hal ini terjadi karena SDM merupakan barometer atau tolak ukur untuk menentukan perkembangan suatu institusi atau bisnis dan mewakili aset dan kekayaan utama organisasi mana pun.

## B. Manajemen Sumber Daya Manusia

### 1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia sebagai kegiatan administratif tidak boleh diabaikan dalam pengelolaan organisasi, apapun bentuk organisasinya. Organisasi swasta dan pemerintah serta organisasi besar dan kecil membutuhkan manajemen sumber daya manusia yang baik. Kegiatan manajemen sumber daya manusia meliputi proses rekrutmen karyawan, pelatihan, pengembangan, evaluasi, kompensasi dan perencanaan karir, dengan memperhatikan hubungan kerja, kesehatan karyawan, keselamatan dan kesetaraan.

Sumber daya manusia adalah komponen terpenting dari setiap bisnis untuk mencapai tujuannya. Manajemen yang baik digunakan tidak hanya untuk mencapai hasil keuangan perusahaan, tetapi juga untuk mencapai tujuan karyawan sebagai bagian dari perusahaan. Kekuatan sumber daya manusia terdiri dari karakter atau perilaku setiap karyawan dan lingkungan perusahaan. Perhatian besar yang diberikan pada pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk menjadi proses pemeliharaan dan peningkatan kualitas yang berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan tempat karyawan tersebut berada. Tingginya kinerja karyawan berdampak langsung pada perusahaan, sehingga perhatian manajemen tertuju pada peningkatan kinerja karyawan.

Sumber daya manusia dalam organisasi memiliki peran dan tugas yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia di sini mencakup semua orang yang ada dalam organisasi, yang terlibat dalam kegiatan operasional perusahaan, dari level paling bawah sampai level tertinggi (di atas manajemen), meskipun pada level yang berbeda semua elemen sumber daya manusia memainkan peran yang sama. Terlepas dari tercapai atau tidaknya tujuan organisasi, mengabaikan salah satu bagian akan menghambat tercapainya tujuan organisasi. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia atau pegawainya. (Wijaya, 2017 ; Rahmadhani, 2018).

Pengelolaan manajemen sumber daya manusia tidak hanya penting bagi pengelola SDM, tetapi bagi seluruh pengelola di segala bidang, agar para pengelola tersebut dapat menerapkan sumber daya manusia yang baik dan benar.

Manajemen sumber daya manusia berguna agar para manajer tidak melakukan kesalahan-kesalahan dalam pengelolaan manusia seperti:

- a. Mempekerjakan orang yang salah
- b. Mengalami tingkat turnover yang tinggi akibat pengelolaan sumber daya manusia yang buruk
- c. Pekerja bekerja tidak optimal
- d. Melakukan proses wawancara yang bertele-tele
- e. Organisasi menghadapi tuntutan dari pengadilan akibat praktik pengelolaan sumber daya manusia yang tidak memenuhi aturan hukum dan perundang-undangan.

## 2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengoptimalkan produktivitas semua karyawan dalam organisasi. Dalam hal ini, produktivitas didefinisikan sebagai keluarannya perusahaan (barang dan jasa) dan masuknya (orang, modal, bahan, energi). Pada saat yang sama, tujuan khusus SDM adalah membantu manajer lini atau manajer fungsional lainnya untuk mengelola karyawan secara lebih efektif.4 (Empat) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

### a. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggungjawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya

### b. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

c. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

d. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak mencapai melalui aktivitasnya.

3. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah ilmu yang memberikan pengetahuan tentang cara-cara menyelesaikan masalah dan mencapai tujuan menggunakan orang lain. Peranan MSDM adalah sebagai berikut:

- a. Melakukan analisis data jabatan (menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job description, job specification, job requirement, dan job evaluation.
- b. Merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan rekrutmen (menetapkan penarikan, seleksi), dan penempatan karyawan
- c. Menetapkan upah, gaji dan cara memberikan kompetensi, memberikan intensif
- d. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, mutasi, pensiun dan pemberhentian.
- e. Mengatur program pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan
- f. Membangun komitmen kerja

4. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu

terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

## 2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Karena organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan.

## 3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

## 4. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, maka akan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

## 5. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan juga mencakup beberapa hal di antaranya:

- a. Analisis pekerjaan, yaitu aktivitas yang dilakukan untuk memperoleh informasi tentang suatu pekerjaan. Berdasarkan informasi tersebut akan diketahui uraian (description) dan syarat-syarat (requirement) yang harus dipenuhi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu.
- b. Perencanaan SDM, yaitu kegiatan yang dilakukan untuk memperoleh jenis dan jumlah tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan organisasi. Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses secara sistematis untuk menyesuaikan kebutuhan-kebutuhan dengan ketersediaan sumber daya manusia baik yang bersumber dalam maupun luar organisasi diperkirakan pada suatu periode tertentu.

- c. Rekrutmen, kegiatan ini dilakukan untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dalam mengisi kekosongan-kekosongan pada posisi-posisi tertentu dalam organisasi.
- d. Seleksi SDM, kegiatan ini dilakukan untuk memperoleh kualitas tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- e. Penempatan SDM, kegiatan ini sebagai penempatan tenaga kerja kerja sesuai dengan bakat dan kemampuannya.

### **C. Kualitas Sumber Daya Manusia**

#### **1. Pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia**

Kualitas sumber daya manusia merupakan faktor penting yang dapat mendukung keberhasilan organisasi dan pencapaian tujuan yang dapat dicapai. Ingin menghentikan organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia, untuk meningkatkan kinerja pegawai di instansi tersebut. Untuk meningkatkan kinerja pegawai diperlukan faktor-faktor antara lain, Meningkatkan kedisiplinan pegawai dan memberikan kesempatan pengembangan karir pegawai agar kinerja seluruh pegawai dapat meningkat.

Kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang cukup memadai (Widodo, 2001 dalam Kharis, 2010). Menurut Matutina (2011 : 205) kualitas sumber daya manusia mengacu pada pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill) dan kecakapan (abilities).

#### **2. Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia**

Menurut pendapat Matutina (2016) mengatakan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut :

- a. Pengetahuan (Knowledge) yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya fikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan.
- b. Keterampilan (Skill) yaitu kemampuan dan penguasaan teknis operasional dibidang tertentu yang dimiliki karyawan.
- c. Kemampuan (Abilities) yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerja sama dan tanggung jawab.

#### **D. Komitmen**

##### **1. Pengertian Komitmen**

Menurut Griffin (2018), komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang mengetahui dan berkomitmen terhadap organisasinya. Dalam hal ini, kesadaran akan tanggung jawabnya dan komitmennya masih rendah, mencerminkan rendahnya komitmen terhadap tugas dan pekerjaannya sebagai bagian dari organisasi. Berikut ini beberapa pengertian Komitmen menurut para ahli:

##### **a. Robbins & Judge (2014)**

“Komitmen adalah tingkat di mana seseorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota”

##### **b. Porter dan Minner dalam Kusumaputri (2015)**

Komitmen organisasi sebagai keterikatan (attachment) dengan organisasi dikarakteristikkan melalui kehendak untuk tetap bertahan; identikasi dengan nilai nilai dan tujuan organisasi; serta kesedian untuk berusaha lebih dalam perilakunya.

Dari definisi komitmen organisasi di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah “sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi dengan tetap setia pada organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi, dan tidak memiliki keinginan untuk mendukung organisasi. untuk pergi atau untuk alasan apapun”

Luthans (2012) mencerminkan sikap karyawan, kedekatan emosional dan perhatian terhadap organisasi untuk mencapai keberhasilan dan keberlanjutan organisasi. Komitmen dianggap sebagai salah satu sikap karyawan yang banyak mendapat perhatian dari para peneliti di bidang ini. perilaku organisasi. Sutrisno, et al., (2018) menemukan bahwa komitmen organisasi muncul dari kepercayaan, kemauan dan keinginan untuk mencapai suatu tujuan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dalam kondisi baik atau buruk. Komitmen memegang peranan penting dalam kinerja karyawan (Ramadhan, 2017) yang dapat memotivasi atau mendorong seseorang untuk bertanggung jawab atas tanggung jawabnya (Brodoastuti, 2016) sehingga karyawan dapat menghadapi setiap tantangan dan kesulitan yang dihadapinya.

Karyawan dengan keterlibatan tinggi memiliki sikap yang berbeda dengan karyawan dengan keterlibatan rendah. Komitmen organisasional yang tinggi mengarah pada kinerja kerja, absensi rendah, dan perputaran staf rendah. (Sihaloho & Mulia, 2016; Lubis et al., 2019). Di sisi lain, employee engagement yang rendah berdampak negatif. Setiap perusahaan berjuang ketika keterlibatan karyawan rendah. Karyawan juga menjadi anggota asosiasi sesuai dengan hukum yang berlaku. (Latief et al., 2019; Berampu, 2014).

## 2. Bentuk-Bentuk Komitmen Organisasional

Meyer et al, dalam Utaminingsih (2014:147-149) menyebutkan tiga bentuk atau komponen dari komitmen organisasional:

- a. Komitmen afektif melibatkan tiga aspek yaitu pembentukan, pengaturan emosi terhadap organisasi, identifikasi, dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan organisasi.
- b. Komitmen keberlanjutan merupakan suatu bentuk pengikatan psikologis pada organisasi yang direfleksikan sebagai persepsi pegawai untuk tetap bekerja dalam organisasi.



- c. Komitmen normatif merefleksikan perasaan wajib untuk melakukan pekerjaan. Para pegawai dengan tingkat komitmen normatif tinggi merasa sejalan dengan organisasi.

### 3. Indikator-indikator Komitmen

Berikut ini beberapa indikator Komitmen menurut Busro (2018 : 86) :

- a. Affective Commitment (komitmen efektif) Komitmen afektif adalah perasaan cinta terhadap organisasi atau perusahaan yang menimbulkan keinginan untuk tetap dan memiliki hubungan sosial serta menghargai nilai hubungan dengan organisasi karena seseorang telah menjadi anggota organisasi.
- b. Continuance Commitment (komitmen berkelanjutan) 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.
- c. Normative Commitment (komitmen normatif) Komitmen normatif adalah perasaan yang mengharuskan untuk bertahan dalam suatu organisasi karena komitmen dan tanggung jawab berdasarkan penghormatan terhadap norma, nilai, dan kepercayaan karyawan.

## E. Motivasi Kerja

### 1. Pengertian Motivasi

Istilah motivasi berasal dari kata latin “movere” yang sama dengan “move” (dalam bahasa Inggris) yang berarti mendorong. Motivasi adalah proses psikologis yang muncul dari faktor internal dan eksternal. Melalui motivasi kerja, seseorang dapat sepenuhnya menggunakan pekerjaannya dan mencapai tujuan perusahaan. Motivasi harus dari manajer ke bawahan dan untuk itu manajer harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh karyawan.

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi juga dikenal sebagai penggerak dukungan atau

kebutuhan yang dapat merangsang dan mendorong seseorang untuk melaksanakan motivasinya sendiri sehingga dapat bertindak dengan cara tertentu yang mengarah ke arah yang diinginkan. Motivasi berperan sebagai pendorong bagi karyawan untuk berkomitmen pada tujuan perusahaan yang baik.

Menurut Husaini Usman (2011) "Motivasi adalah keinginan atau kebutuhan di belakang seseorang untuk mendorong mereka bekerja." Bangun, (2012) Motivasi dapat diartikan sebagai suatu kegiatan yang bertujuan untuk membuat orang lain berperilaku teratur. Motivasi adalah tugas manajer untuk mempengaruhi orang lain (karyawan) di perusahaan. Dari beberapa pendapat dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan internal atau eksternal untuk bertindak seorang individu yang mengarah pada tindakannya mencapai suatu tujuan.

Menurut Sastrohadiwiryono (2013:119) Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan pikiran dan sikap mental seseorang yang memberi energi, mendorong tindakan (gerakan), dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku untuk memenuhi kebutuhan yang mendatangkan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

## 2. Indikator Motivasi

Menurut Newstrom dalam Wibowo (2015) indikator motivasi adalah sebagai berikut:

- a. Engagement, merupakan janji pekerja untuk menunjukkan tingkat antusiasme, inisiatif, dan usaha untuk meneruskan.
- b. Commitment. Komitmen, adalah suatu tingkatan dimana pekerja mengikat dengan organisasi dan menunjukkan tindakan organizational citizenship.
- c. Satisfaction. Kepuasan merupakan refleksi pemenuhan kontrak psikologis dan memenuhi harapan ditempat kerja.
- d. Turnover, merupakan kehilangan pekerja yang dihargai.

### 3. Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi menurut Malayu S. P. Hasibuan (2012:146), adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

### 4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Stoner dalam Bismala, et al., (2017, hal 106) menyatakan bahwa motivasi kerja yang merupakan suatu sistem dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu :

#### a. Karakter individu

Karakter individu didefinisikan sebagai minat, sikap, dan kebutuhan yang dibawa seseorang ke dalam situasi kerja. Sehingga dapat diketahui bahwa karakteristik individu meliputi minat, diri, pekerjaan dan kebutuhan yang diinginkan seseorang.

#### b. Karakteristik pekerjaan

Seperti dikemukakan Herzberg, ada dua kondisi yang mempengaruhi seseorang dalam pekerjaannya, yaitu faktor penyebab kepuasan dan faktor penyebab faktor penyebab ketidakpuasan.

#### c. Karakteristik situasi kerja

Karakteristik situasi kerja sendiri dikelompokan sebagai berikut:

- 1.) Lingkungan kerja terdekat yang meliputi sikap dan tindakan, rekan dan supervisor maupun pimpinan, serta iklim yang mereka ciptakan.
- 2.) Tindakan organisasi yang meliputi sistem imbalan organisasi yang pada umumnya mempunyai dampak yang sangat besar terhadap motivasi karyawan

## **F. Kinerja Karyawan**

### **1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai, yang diartikan sebagai pencapaian tujuan yang diharapkan. Sutrisno (2016) “Kinerja adalah keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menghasilkan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya sendiri atau seperti yang diharapkan oleh tindakan orang tersebut dan terkait dengan tugas yang diberikan kepadanya dan pada kuantitas, kualitas dan waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan tugas tersebut.

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance). Sebagaimana dikemukakan oleh (Mangkunegara, 2017) bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **2. Faktor-faktor Kinerja Karyawan**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, Sutrisno (2016) yaitu:

- a. Efektifitas dan Efisiensi
- b. Otoritas dan Tanggung Jawab
- c. Disiplin
- d. Inisiatif.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Hasibuan, 2012) mengungkapkan bahwa “Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja”. Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula.

### 3. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja menurut Afandi (2018:89), adalah sebagai berikut:

- a. **Kuantitas hasil kerja**  
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
- b. **Kualitas hasil kerja**  
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau angka lainnya.
- c. **Efesiensi dalam melaksanakan tugas**  
Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
- d. **Disiplin kerja**  
Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku .
- e. **Inisiatif**  
Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

## G. Keterkaitan antar variabel

### 1. Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Harmein Nasution, bahwa sumber daya manusia (SDM) di dalam organisasi merupakan kunci keberhasilan organisasi, karena pada dasarnya SDM yang merancang, memasang, mengoperasikan dan memelihara dari system integral tersebut, baik itu input, proses, maupun output. Manusia sebagai asset yang akan mengelola sumber daya yang ada dalam organisasi memerlukan manusia yang baik kualitasnya.

Sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti sebenarnya adalah kerja yang dikerjakannya akan menghasilkan sesuatu yang memang dikehendaki dari pekerjaan tersebut. Hessel Tangkilisan mengatakan bahwa sumber daya manusia adalah cara untuk mengelola sumber daya administrasi organisasi atau lembaga secara efektif dan efisien, dan itu mencakup semua kegiatan dan implementasi untuk mencapai tujuan organisasi. Perlunya pengelolaan sumber daya manusia dengan baik, karena manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Agar kualitas personel yang dihasilkan memenuhi standar, setiap langkah proses harus direncanakan dan dikendalikan sesuai dengan standar dan spesifikasi yang ditetapkan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Siapa yang memimpin organisasi mengelola berbagai sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.

Agar kualitas sumber daya manusia yang dihasilkan memenuhi standar, setiap langkah proses harus direncanakan dan dikendalikan sesuai dengan standar dan spesifikasi yang ditetapkan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Para ahli manajemen mengatakan bahwa untuk berkembang dan sejahtera, suatu organisasi, baik negara maupun korporasi, harus memiliki kekuasaan atau kekuatan. Kekuasaan/power ini dapat diambil dari beberapa resource atau sumber daya yang dapat disadap. Sumber daya perusahaan dapat diklasifikasikan menjadi empat jenis: keuangan, fisik, manusia, kemampuan teknologi dan sistem

## 2. Komitmen (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Komitmen adalah sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi dengan perusahaan dan tujuannya, sikap yang mencerminkan perasaan karyawan menyukai atau tidak menyukai perusahaan tempat mereka bekerja dan keanggotaan mereka ingin dipertahankan dalam organisasi sebagai keterlibatan karyawan. Dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk mengevaluasi sikap karyawan, mengidentifikasi dan terlibat dengan individu yang relatif kuat dengan organisasi dan siap bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi.

Ketika seorang karyawan memiliki komitmen organisasional yang tinggi, maka hal tersebut mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Komitmen organisasi merupakan komitmen yang diciptakan oleh seluruh komponen individu untuk menjalankan aktivitas organisasi. Tugas ini dapat timbul ketika seseorang dalam organisasi melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi

## 3. Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Gibson (2013:165) menyatakan bahwa motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Daft (2010:373) mendefinisikan motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Motivasi pekerja akan mempengaruhi produktifitasnya dan sebagai bagian dari tugas dari seorang manajer adalah menyalurkan motivasi kerah pencapaian tujuan organisasi.

Motivasi sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan (Daft, 2010, p. 373). Kasmir (2016, p. 190) menyatakan jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak

perusahaan), maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada penelitian Apriani dan Hartoyo (2012) menyatakan bahwa semakin baik motivasi kerja karyawan dalam bekerja dalam perusahaan, maka akan semakin meningkat kinerja karyawan.

Motivasi dapat diartikan sebagai daya (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat kegigihan dan semangat dalam melakukan suatu kegiatan baik di dalam diri individu (motivasi internal) maupun di luar individu (motivasi eksternal). Seberapa kuat motivasi seseorang sangat menentukan kualitas perilakunya di tempat kerja dan dalam aspek kehidupan lainnya. Penelitian motivasi telah lama memiliki daya tarik tersendiri bagi para pendidik, manager dan peneliti, khususnya dalam kaitannya dengan pentingnya pencapaian (achievement) seseorang.

## H. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No.	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Agus Ali Suharto / 2012	Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Kediri	Kualitas sumber daya manusia (X1), komitmen (X2) dan motivasi (X3), Kinerja pegawai (Y)	Kualitas SDM dan komitmen secara signifikan mempengaruhi kinerja
2.	Febrianto Putra, La Ode Mustafa, Muhammad Arsyad /2019	Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Konawe Selatan	Kualitas sumber daya manusia (X1), Kinerja Pegawai (Y)	Kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.



Lanjutan Tabel 2.1

3.	Wida Gerhana, Resti dan Wasis/2019	<p>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>Kualitas sumber daya manusia (X1), Profesional (X2), Kinerja pegawai (Y1), Komitmen organisasi (Y2)</p>	<p>Kualitas SDM,, Profesional, kerja dan Komitmen secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan.</p>
4.	Indra Marjaya, Fajar Pasaribu (2019)	<p>Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang.</p>	<p>Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Pelatihan (X3), Kinerja Pegawai (Y)</p>	<p>Kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Lain halnya dengan variabel motivasi yang berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kepemimpinan, motivasi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang</p>

Lanjutan Tabel 2.1

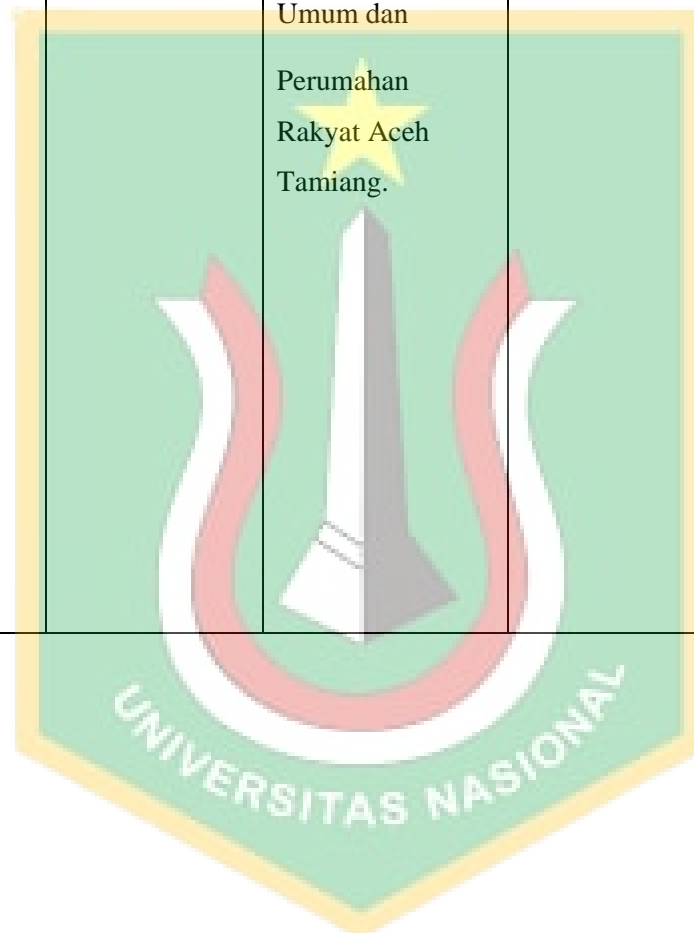
5.	Dewi Kusuma Ningrum, Abd. Halim, Abd. Rasyid Syamsuri / 2020	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Supra Matra Abadi Aek Nabara Kabupaten Labuhanbatu	Kecerdasan emosional (X1), Kepuasan kerja (X2), Komitmen organisasi (X3), Kinerja pegawai (Y)	Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja Dan Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Supra Matra Abadi Aek Nabara Kabupaten Labuhanbatu.
6.	Ferdy Leuhery/2018	Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku	Kualitas Sumber Daya Manusia (X1), Disiplin Kerja (X2), Pengembangan Karir (X3), Prestasi Kerja (Y)	Kualitas sumber daya manusia, disiplin kerja, dan pengembangan karir secara bersama-sama (simultan) berpengaruh nyata atau secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku.

Lanjutan Tabel 2.1

7.	Muhammad Amhas (2018)	Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kualitas Pelayanan Dan Kinerja Pegawai Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Makassar 01 Selatan	Kualitas Sumber Daya Manusia (X1), Kualitas Pelayanan (X2), Kinerja Pegawai (X3), Kepuasan Pelanggan (Y)	Kualitas layanan Memiliki pengaruh terhadap kepuasan pelanggan, kinerja pegawai memiliki pengaruh terhadap kepuasan pelanggan
8.	Noni Ardian (2019)	Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB	Insentif Berbasis Kinerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Kemampuan Kerja (X3), Prestasi Kerja (Y)	Insentif, motivasi kerja dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai UNPAB
9.	Siti Maisarah Hasibuan, Syaiful Bahri (2018)	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja di Polsek Medan Area.	Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3), Kinerja (Y)	Pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Lanjutan Tabel 2.1

10	Imelda Andayani. Satria Tirtayasa (2019)	Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang.	Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), Motivasi (X3), Kinerja Pegawai (Y)	Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai berpengaruh negatif dan signifikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan.
----	--	--	---	---



## I. Kerangka Analisis

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia, komitmen dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini dapat digambarkan hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Berdasarkan penelitian di atas maka dapat dibuat kerangka analisis sebagai berikut:



**Gambar 2. 1 Kerangka Analisis**

## J. Hipotesis

Berdasarkan kerangka analisis diatas yang telah diuraikan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H<sub>1</sub>: Kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cardig Aero Services

H<sub>2</sub>: Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cardig Aero Services

H<sub>3</sub>: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cardig Aero Services

