

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi, karena tercapainya suatu tujuan baik itu tujuan jangka panjang maupun jangka pendek di tentukan oleh sumber daya manusia yang ada dalam organisasi itu sendiri. Karena pentingnya sumber daya manusia dalam sebuah organisasi, maka setiap organisasi atau perusahaan berusaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan sebuah perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi perusahaan, terutama bila dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Melalui potensi yang dimiliki manusia, organisasi dapat mencapai kesuksesan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Suriati, 2018).

Sumber daya manusia berkualitas dapat dilihat dari hasil kerjanya, dalam kerangka profesionalisme kinerja yang baik adalah sebagaimana seorang karyawan mampu memperlihatkan perilaku kerja yang mengarah pada tercapainya maksud dan tujuan perusahaan. Salah satu sebab yang dapat mempengaruhi kesuksesan perusahaan yakni kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang berkualitas sangat diharapkan untuk kemajuan dalam organisasi, karena dengan memiliki kinerja yang lebih baik tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Baik buruknya kinerja karyawan akan berdampak terhadap organisasinya sehingga akan berpengaruh positif ataupun negatif yang dapat menurun ataupun meningkatkan kepercayaan masyarakat dan pemerintah terhadap organisasi yang bersangkutan (Likdanawati, dkk, 2021).

Mangkunegara (2017) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab. Kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan. Perusahaan berupaya melakukan peningkatan kinerja karyawan dengan berbagai cara untuk memperbaiki kinerja karyawan yang belum optimal agar dapat bekerja lebih giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Rachmaniza, 2020). Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja perusahaan dalam mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan. Kinerja karyawan berkurang apabila kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan juga berkurang (Riyadi, 2016).

PT. Indonesia Comnets Plus berfokus pada penyediaan jaringan, jasa, dan *content* telekomunikasi, khusus untuk mendukung teknologi dan system informasi PT PLN (Persero) dan publik. Untuk itu Perseroan mengadakan berbagai layanan unggulan seperti *Manage Service*, Akses Internet *Broadband* dan Internet *Dedicated*. Sebagai anak perusahaan yang dimiliki sepenuhnya oleh PLN, pada awalnya PT. Indonesia Comnets Plus berfokus untuk melayani kebutuhan PLN akan jaringan telekomunikasi. Seiring dengan kebutuhan industri akan jaringan telekomunikasi dengan tingkat *availability* dan *reliability* yang konsisten, Perseroan melihat peluang baru untuk mengembangkan usahanya yaitu dengan mengkomersialkan kelebihan kapasitas jaringan telekomunikasi ketenagalistrikan serat optic milik PLN di Jawa dan Bali.

Kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan, Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Kinerja karyawan PT. Indonesia Comnets Plus (Kantor Cabang Bali) dapat diukur melalui penyelesaian tugas secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsi dan itu semua berhubungan positif bagi keberhasilan. Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan bagian produksi pada PT. Indonesia Comnets Plus (Kantor Cabang Bali) diketahui bahwa permasalahan kinerja karyawan pada indikator kualitas. Hal ini dapat dilihat dari data capaian *output* kabel bagian produksi yang mengalami penurunan pada periode tahun 2019 sampai dengan 2021. Adapun data capaian *output* kabel bagian produksi pada PT. Indonesia Comnets Plus (Kantor Cabang Bali) disajikan pada Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Data Capaian *Output* Kabel Bagian Produksi
Pada PT. Indonesia Comnets Plus (Kantor Cabang Bali)
Periode Tahun 2019-2021

No.	Bulan	2019 (Meter)	2020 (Meter)	2021 (Meter)
1	Januari	4.031	3.428	2.229
2	Febuari	3.531	3.804	2.583
3	Maret	2.900	2.963	2.317
4	April	1.610	2.050	2.782
5	Mei	3.388	2.950	2.471
6	Juni	2.070	1.476	2.606
7	Juli	3.625	2.518	2.312
8	Agustus	3.187	2.343	2.447
9	September	2.375	2.585	2.672
10	Oktober	3.790	3.538	2.535
11	November	4.624	3.564	2.631
12	Desember	4.892	3.257	2.908
Total		40.023	34.476	30.493

Sumber: PT. Indonesia Comnets Plus (Kantor Cabang Bali), 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa hasil *output* kabel dalam tiga tahun terakhir yakni tahun 2019, 2020 dan 2021 mengalami penurunan yang cukup signifikan. Pada tahun 2020, *output* kabel mengalami penurunan sebesar 5.547meter dari tahun 2019, sementara pada tahun 2021 *output* kabel masih mengalami penurunan sebesar 3.983 meter dari tahun 2020. Dalam kaitannya dengan kinerja karyawan, hal tersebut harus segera dibenahi agar karyawan pada PT. Indonesia Comnets Plus (Kantor Cabang Bali) di tahun berikutnya dapat memberikan kinerja yang baik dengan pencapaian target yang terpenuhi, sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan secara maksimal. Suatu perusahaan pasti memiliki beberapa masalah yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Adapun faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah profesionalisme kerja, komitmen organisasi dan kompetensi (Fitriani dan Pangestu, 2021).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah profesionalisme kerja (Fitriani dan Pangestu, 2021). Menurut Siagian (2017) profesionalisme adalah keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan. Sedangkan Anwar (2018) menjelaskan profesionalisme mengacu kepada sikap mental dalam bentuk komitmen dari pada anggota suatu profesi untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan profesionalnya. Profesionalisme merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu lembaga atau organisasi. Karyawan akan bekerja secara profesional apabila iklim kerja ikut memberikan dukungan. Karyawan yang profesional akan memperlihatkan kemampuan dan keahliannya, sikap dan disiplin, minat dan semangat, untuk bekerja

terhadap kinerja yang tinggi. Oleh karena itu karyawan dituntut untuk memiliki kemampuan secara profesional dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kinerja mereka meningkat (Kartono, 2018).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan bagian personalia pada PT. Indonesia Comnets Plus (Kantor Cabang Bali), permasalahan yang berkaitan dengan profesionalisme kerja dapat dilihat pada indikator teliti. Hal ini ditunjukkan dengan saat karyawan PT. Indonesia Comnets Plus (Kantor Cabang Bali) melakukan pemasangan jaringan, *customer service* menerima keluhan dari konsumen perihal kabel *fiber optic* yang dipasang seringkali mengalami gangguan, sehingga koneksi jaringan terputus. Konsumen juga mengeluhkan beberapa teknisi saat dihubungi tidak merespon konsumen dengan cepat tanggap.

Penelitian mengenai hubungan profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Fidianita (2017), Kartono (2018), Toha (2018), Hasibuan (2020), Manao (2021), Fitriani dan Pangestu (2021) menemukan hasil bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Ismail dan Sjahrudin (2018) menemukan profesionalisme berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Muliaty (2021) menemukan hasil bahwa profesionalisme tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi (Hasibuan, 2019). Menurut Robbins & Judge (2017) komitmen adalah tingkat dimana seseorang bekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya

untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Meutia (2019) berpendapat bahwa komitmen berperan penting pada kinerja karyawan yang dapat menjadi motivasi atau mendorong seseorang untuk bertanggung jawab terhadap kewajibannya sehingga karyawan dapat menghadapi setiap tantangan dan kesulitan yang dihadapinya.

Komitmen organisasi dalam diri seseorang dapat didukung oleh panjangnya masa kerja karyawan pada perusahaan. Adapun data masa kerja karyawan pada PT. Indonesia Comnets Plus (Kantor Cabang Bali) periode tahun 2021 disajikan pada Tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.2
Data Masa Kerja Karyawan
PT. Indonesia Comnets Plus (Kantor Cabang Bali)
Periode Tahun 2021

No.	Masa Kerja	Jumlah Karyawan (Orang)
1.	<1 tahun	11
2.	2-5 tahun	24
3.	6-10 tahun	1
Jumlah		36

Sumber: PT. Indonesia Comnets Plus (Kantor Cabang Bali), 2021

Tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa masa kerja karyawan yang paling banyak terdapat pada masa kerja 2 sampai dengan 5 tahun. Hal ini seharusnya dapat mendorong karyawan untuk bertanggung jawab terhadap kewajibannya sebagai bentuk komitmen terhadap perusahaan. Namun berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan bagian personalia, permasalahan yang berkaitan dengan komitmen organisasi PT. Indonesia Comnets Plus (Kantor Cabang Bali) dapat dilihat pada indikator *normative commitment* (komitmen normatif). Keadaan ini didukung dengan masih ada sebagian besar karyawan yang perlu ditingkatkan kinerjanya. Hal

ini terlihat pada beberapa karyawan terlalu santai dalam melakukan pekerjaan sehingga jam kerja efektif sering tidak dimanfaatkan dengan baik untuk melakukan pekerjaan kantor. Rendahnya nilai-nilai dalam diri karyawan menyebabkan nilai kerja yang pernah ada sedikit demi sedikit mulai pudar, sehingga akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Penelitian mengenai hubungan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Agustian dan Puspitaningtyas (2018), Fidianita (2017), Hasibuan (2020), Rachmaniza (2020), Fitriani dan Pangestu (2021), Likdanawati, dkk (2021), Muliaty (2021) menemukan hasil bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Ismail dan Sjahrudin (2018) menemukan komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru. Alam (2020) menemukan hasil bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi (Rachmaniza, 2020). Menurut Sedarmayanti (2017) kompetensi merupakan kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan atau menghasilkan karyawan atau pimpinan yang menunjukkan kinerja yang tinggi disebut mempunyai kompetensi. Sastra (2017) mendefinisikan kompetensi sebagai kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan. Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan memuaskan diperlukan kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam

melaksanakan tugas kerjanya agar kinerja karyawan dapat meningkat (Rosmaini dan Tanjung, 2019).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan bagian personalia pada PT. Indonesia Comnets Plus (Kantor Cabang Bali), permasalahan yang berkaitan dengan kompetensi dapat dilihat pada indikator keterampilan (*skill*). Hal ini nampak pada karyawan yang kesulitan dalam pengoperasian menu aplikasi untuk penginputan tagihan. Proses penginputan data tagihan pun akan mengalami penumpukan, sehingga karyawan harus menyelesaikan hingga larut malam dan tidak jarang karyawan akan menginput data tersebut di hari berikutnya. Dengan adanya permasalahan ini menunjukkan bahwa karyawan yang kurang terampil di bidang kecakapan teknologi.

Penelitian mengenai hubungan kompetensi terhadap kinerja karyawan mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Agustian dan Puspitaningtyas (2018), Suriati (2018), Rachmaniza (2020) dan Likdanawati, dkk (2021) menemukan hasil bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Herlambang (2022) menemukan kompetensi berpengaruh signifikan negatif terhadap terhadap kinerja karyawan. Rosmaini dan Tanjung (2019) menemukan hasil bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian fenomena dan hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Profesionalisme Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Comnets Plus (Kantor Cabang Bali)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- 1) Apakah profesionalisme kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Comnets Plus (Kantor Cabang Bali) ?
- 2) Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Comnets Plus (Kantor Cabang Bali) ?
- 3) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Comnets Plus (Kantor Cabang Bali) ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh profesionalisme kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Comnets Plus (Kantor Cabang Bali).
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Comnets Plus (Kantor Cabang Bali).
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Comnets Plus (Kantor Cabang Bali).

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan akan memberi manfaat, antara lain sebagai berikut:

- 1) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen dan memberikan tambahan bukti empiris mengenai *Goal Setting Theory* yang menjelaskan tentang pengaruh profesionalisme kerja, komitmen organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Comnets Plus (Kantor Cabang Bali) serta konfirmasi konsistensi dengan penelitian sebelumnya. Terkait *Goal Setting Theory* diperlukan keterlibatan dalam perencanaan untuk mengembangkan strategi yang akan dilakukan dalam pencapaian tujuan. Adanya profesionalisme kerja, komitmen organisasi dan kompetensi karyawan dalam penetapan tujuan perusahaan akan menciptakan kecukupan informasi yang memungkinkan karyawan untuk memperoleh pemahaman yang lebih jelas mengenai tujuan perusahaan sehingga nantinya dapat mengurangi ambiguitas dalam melakukan pekerjaan mereka.

2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini secara praktis diharapkan dapat memberikan kegunaan terutama masukan dan saran kepada seluruh karyawan pada PT. Indonesia Comnets Plus (Kantor Cabang Bali). Bagi mahasiswa diharapkan dapat memberikan kegunaan terutama untuk menjadikan penelitian ini sebagai referensi penelitian selanjutnya terkait dengan pengaruh profesionalisme kerja, komitmen organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Comnets Plus (Kantor Cabang Bali).

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

1.1.1 *Goal Setting Theory*

Grand Theory yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Goal Setting Theory*. Teori ini mula-mula dikemukakan oleh Locke (1968). *Goal Setting Theory* mengemukakan bahwa dua *cognitions* yaitu *values* dan *intentions* (atau tujuan) sangat menentukan perilaku seseorang. Berdasarkan teori ini suatu individu menentukan tujuan atas perilakunya di masa depan dan tujuan tersebut akan mempengaruhi perilaku orang tersebut. Disamping itu, teori ini juga menunjukkan adanya keterkaitan antara sasaran dan kinerja. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu komit dengan sasaran tertentu, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya.

Goal setting theory juga merupakan bagian dari teori motivasi. Teori ini menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tujuan tinggi akan mempengaruhi kinerja manajerial. Adanya tujuan individu menentukan seberapa besar usaha yang akan dilakukannya, semakin tinggi komitmen karyawan terhadap tujuannya akan mendorong karyawan tersebut untuk melakukan usaha yang lebih keras dalam mencapai tujuan tersebut. Menurut Locke dan Latham (2017) tujuan memiliki pengaruh yang luas pada perilaku karyawan dan kinerja dalam organisasi dan praktik manajemen.

Sebuah tujuan agar efektif, dibutuhkan ringkasan umpan balik yang mengungkapkan kemajuan manajer dalam mencapai tujuan (Locke dan

Latham, 2017). Jika mereka tidak tahu bagaimana kemajuannya, akan sulit bagi mereka untuk menyesuaikan tingkat atau arah usaha dalam menyesuaikan strategi kinerja untuk mencocokkan apa yang diperlukan dalam mencapai tujuan. Terkait penetapan tujuan juga diperlukan keterlibatan dalam perencanaan untuk mengembangkan strategi yang akan dilakukan dalam pencapaian tujuan. Adanya kompetensi karyawan dalam penetapan tujuan anggaran akan menciptakan kecukupan informasi yang memungkinkan karyawan untuk memperoleh pemahaman yang lebih jelas mengenai tujuan anggaran sehingga nantinya dapat mengurangi ambiguitas dalam melakukan pekerjaan mereka.

1.1.2 Profesionalisme Kerja

1) Pengertian Profesionalisme Kerja

Perilaku profesional adalah cerminan dari profesionalisme, dengan beranggapan bahwa sikap dan perilaku saling berkaitan. Profesionalisme adalah individu yang penting, karena karyawan yang profesional harus memiliki kinerja yang baik tanpa melihat pekerjaan yang bertanggung jawab kepada masyarakat, pelanggan, dan rekan kerja. Jika seseorang dapat memenuhi ketiga standar tersebut, yaitu memiliki pengetahuan profesional untuk melakukan tugas sesuai dengan bidangnya, melaksanakan tugas atau profesi dengan merumuskan standar-standar dalam bidang profesi yang bersangkutan, dan melaksanakan tugas profesionalnya dengan cara sebagai berikut, dia disebut profesional dan mematuhi etika profesi yang telah ditetapkan (Kristianto, 2017). Profesionalisme merupakan watak yang berwujud dalam suatu tingkah laku, dengan tujuan dalam menjalankan profesi yang akan menghasilkan kualitas terbaik dari pekerjaannya menurut Suwinardi (2017).

Menurut Wibowo (2017) profesionalisme kerja adalah suatu kemampuan atau keahlian untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang di landasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang di tuntutan oleh pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa profesionalisme kerja adalah pilar yang akan menempatkan birokrasi sebagai mesin efektif bagi pemerintah dan sebagai parameter kecakapan aparatur dalam bekerja secara baik. Profesionalisme sangat mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaan maupun jenis pekerjaannya atau profesinya. Pandangan lain seperti Siagian (2017) menyatakan profesionalisme kerja adalah keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan.

Menurut Moeljono (2017) pengertian profesionalisme terdiri atas tiga unsur, yaitu pengetahuan, keterampilan dan integritas. Ketiga unsur tersebut harus dilandasi dengan iman yang teguh, pandai bersyukur, serta kesediaan untuk belajar terus menerus. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, profesionalisme kerja diartikan sebagai sesuatu yang memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya. Profesionalisme yaitu serangkaian keahlian yang dipersyaratkan untuk melakukan suatu pekerjaan yang dilakukan secara efisien dan efektif dengan tingkat keahlian yang tinggi dalam rangka untuk mencapai tujuan pekerjaan yang maksimal. Orang-orang profesional adalah orang-orang yang diandalkan dan dipercaya karena mereka ahli, terampil, punya ilmu pengetahuan, bertanggung jawab, tekun, penuh disiplin, dan serius dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Semua itu membuat istilah

profesionalisme identik dengan kemampuan, ilmu atau pendidikan dan kemandirian (Maister, 2017).

Berdasarkan beberapa pengertian dari para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa profesionalisme kerja adalah sikap bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan yang memerlukan keahlian, kemampuan dan keterampilan dalam pelaksanaan tugas yang sesuai dengan tingkatannya masing-masing. Sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, dan cermat. Oleh karena itu profesionalisme merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan, maka pembinaan profesionalisme merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting karena setiap manajemen membutuhkan profesionalisme dari setiap anggota organisasi.

2) Aspek-Aspek Profesionalisme Kerja

Menurut Hamalik (2017) profesionalisme kerja memiliki aspek-aspek, diantaranya sebagai berikut:

- a) Aspek Potensial, bahwa setiap tenaga kerja memiliki potensi-potensi herediter yang bersifat dinamis yang terus berkembang dan dapat dikembangkan. Potensi-potensi itu antara lain: daya mengingat, daya berfikir, bakat dan minat, motivasi, dan potensi-potensi lainnya.
- b) Aspek Vokasional, bahwa setiap tenaga kerja memiliki kemampuan dan keterampilan kerja atau kejujuran dalam bidang tertentu dengan kemampuan dan keterampilan itu dia dapat mengabdikan dirinya dalam lapangan kerja tertentu dan menciptakan hasil yang baik secara optimal.
- c) Aspek Fungsional, bahwa setiap tenaga kerja melaksanakan pekerjaannya secara tepat guna, artinya dia bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya dalam bidang yang sesuai pula. Misalnya tenaga kerja yang memiliki

keterampilan dalam bidang elektronik seharusnya bekerja dalam bidang pekerjaan elektronik bukan bekerja sebagai tukang kayu untuk bangunan.

- d) Aspek Operasional, bahwa setiap tenaga kerja dapat mendayagunakan kemampuan dan keterampilannya dalam proses dan prosedur pelaksanaan kegiatan kerja yang sedang ditekuninya.
- e) Aspek Personal, bahwa setiap tenaga kerja harus memiliki sifat-sifat kepribadian yang menunjang pekerjaannya, misalnya sikap mandiri dan tangguh, bertanggung jawab, tekun dan rajin, mencintai pekerjaannya, berdisiplin dan berdedikasi yang tinggi.
- f) Aspek produktifitas, bahwa setiap tenaga kerja harus memiliki motif berprestasi, berupaya agar berhasil, dan memberikan hasil dari pekerjaannya baik kuantitas maupun kualitas.

3) Ciri-Ciri Profesionalisme Kerja

Ciri-ciri dari profesionalisme kerja menurut Anoraga (2017) diantaranya adalah sebagai berikut :

- a) Menghendaki sifat mengejar kesempurnaan hasil (*Perfect Result*) sehingga kita dituntut untuk selalu menciptakan mutu.
- b) Memerlukan kesungguhan dan ketelitian kerja yang hanya dapat diperoleh melalui pengalaman dan kebiasaan.
- c) Menuntut ketekunan dan ketabahan, yaitu sifat tidak mudah puas atau putus asa sampai hasil tercapai.
- d) Memerlukan integritas tinggi yang tidak tergoyahkan oleh keadaan terpaksa atau godaan iman seperti harta dan kenikmatan hidup.
- e) Memerlukan adanya kebulatan pikiran dan perbuatan sehingga terjaga efektivitas kerja yang tinggi.

4) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Profesionalisme Kerja

Faktor-faktor yang mendukung profesionalisme kerja menurut Andriyani (2017) antara lain:

a) *Performance*

Performance dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja atau penampilan kerja. *Performance* atau kehandalan prestasi kerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku, prestasi dihasilkan dalam urutan maupun kurun waktu tertentu.

b) Akuntabilitas

Akuntabilitas merupakan suatu kebijakan strategis, hal ini harus dapat diimplementasikan untuk menciptakan kepatuhan pelaksanaan tugas dan kinerja karyawan. Dengan demikian akuntabilitas merupakan pertanggung jawaban kinerja dari seorang atau sekelompok, kepada pihak-pihak yang memiliki wewenang sesuai dengan aturan yang ada.

c) Loyalitas

Loyalitas karyawan yang berkaitan dengan karakteristik sosok profesionalisme kerja adalah kesetiaan kepada konstitusi, hukum, pimpinan, bawahan dan rekan kerja, berbagai jenis kesetiaan tersebut terkait satu sama lain dan tidak ada kesetiaan yang mutlak diberikan kepada satu jenis kesetiaan tertentu dengan mengabaikan yang lainnya.

d) Kemampuan

Profesionalisme kerja sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan yang tercermin dalam perilaku sehari-hari. Istilah tersebut mengacu kepada potensi dalam mengerjakan tugas dan bagiannya.

5) Indikator Profesionalisme Kerja

Menurut Anoraga (2017) profesionalisme kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

a) Efektif dan Efesien

Profesionalisme menghendaki sifat mengejar kesempurnaan hasil sehingga kita dituntut untuk selalu mencari peningkatan mutu.

b) Teliti

Profesionalisme memerlukan kesungguhan dan ketelitian kerja yang harus dapat diperoleh melalui pengalaman dan kebiasaan.

c) Ulet

Profesionalisme menuntut ketekunan dan ketabahan yaitu sikap tidak mudah puas dan putus asa sampai hasil tercapai.

d) Berintegritas

Profesionalisme memerlukan integritas tinggi yang tidak tergoyahkan oleh keadaan terpaksa atau godaan iman seperti harta, kenikamatan hidup.

e) Konsekuen

Profesionalisme memerlukan adanya kebulatan pikiran dan perbuatan sehingga terjaga efektivitas kerja yang tinggi.

1.1.3 Komitmen Organisasi

1) Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena dengan terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi iklim kerja yang profesional. Berbicara mengenai komitmen organisasi tidak bisa dilepaskan dari sebuah istilah loyalitas yang sering mengikuti kata komitmen, pemahaman demikian membuat istilah loyalitas

dan komitmen mengandung makna yang membingungkan. Loyalitas disini secara sempit diartikan sebagai berapa lama karyawan bekerja dalam perusahaan atau sejauh mana mereka tunduk pada perintah atasan tanpa melihat kualitas kontribusi terhadap perusahaan.

Robbins dan Judge (2017) mengemukakan bahwa komitmen organisasional (*organizational commitment*) merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Triharso (2017) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi adalah keadaan ketika seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dari proses berkelanjutan ketika anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuannya yang berkelanjutan. Istijanto (2010) berpendapat bahwa komitmen merupakan dedikasi atau pengabdian seseorang terhadap pekerjaannya dan ia memandangnya sebagai kebutuhan dan sangat penting dalam hidupnya.

Menurut Mathis dan Jackson (2017) komitmen organisasi merupakan derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya). Umam (2010) menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki arti penerimaan yang kuat dalam diri individu terdapat tujuan dan nilai-nilai organisasi, sehingga individu tersebut akan berkarya serta memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan di organisasi. Sedangkan menurut Sutrisno (2018), komitmen organisasi merupakan keinginan yang kuat untuk

menjadi anggota dalam suatu kelompok, kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian dari para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan rasa kepercayaan akan nilai-nilai organisasi, serta kesetiaan terhadap organisasi untuk berkarya dan memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan di organisasi. Komitmen karyawan merupakan sikap atau bentuk perilaku seseorang terhadap organisasi dalam bentuk loyalitas dan pencapaian visi, misi, nilai dan tujuan organisasi.

2) Cara Membangun Komitmen Organisasi

Menurut Wibowo (2017) cara yang dapat digunakan untuk membangun komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

a) Keadilan dan Dukungan (*Justice and Support*)

Affective commitment lebih tinggi pada organisasi yang memenuhi kewajibannya pada pekerja dan tinggal dengan nilai-nilai humanitarian seperti kejujuran, kehormatan kemauan memaafkan dan integritas moral. Organisasi yang mendukung kesejahteraan pekerja cenderung menuai tingkat loyalitas lebih tinggi.

b) Nilai Bersama (*Shared Values*)

Affective commitment menunjukkan identitas orang pada organisasi, dan identifikasi mencapai tingkat tertinggi ketika pekerja yakin nilai-nilai mereka sesuai dengan nilai-nilai dominan organisasi. Pengalaman pekerja lebih nyaman dan dapat diduga ketika mereka sepakat dengan nilai-nilai mendasari keputusan korporasi.

c) Kepercayaan (*Trust*)

Kepercayaan menunjukkan harapan positif satu orang terhadap orang lain dalam situasi yang melibatkan risiko. Kepercayaan berarti menempatkan nasib pada orang lain atau kelompok. Untuk menerima kepercayaan, maka kita juga harus menunjukkan kepercayaan. Pekerja memperkenalkan dengan dan merasa berkewajiban bekerja untuk organisasi hanya apabila mereka memercayai pemimpin mereka.

d) Pemahaman Organisasional (*Organizational Comprehension*)

Pemahaman organisasional menunjukkan seberapa baik pekerja memahami organisasi, termasuk arah strategis, dinamika sosial, dan tata ruang fisik. Kepedulian ini merupakan prasyarat penting bagi *affective commitment* karena sulit untuk mengidentifikasi dengan sesuatu yang tidak kita ketahui dengan baik.

e) Pelibatan Pekerja (*Employee Involvement*)

Pelibatan pekerja meningkatkan *affective commitment* dengan memperkuat identitas sosial pekerja dengan organisasi. Pekerja merasa bahwa mereka menjadi bagian dari organisasi apabila mereka berpartisipasi dalam keputusan yang mengarahkan masa depan organisasi. Pelibatan pekerja juga membangun loyalitas karena memberikan kekuasaan ini menunjukkan kepercayaan organisasi pada pekerjaannya.

3) Pedoman Meningkatkan Komitmen Organisasi

Menurut Kaswan (2017) pedoman untuk meningkatkan komitmen organisasi pada diri karyawan, yaitu:

- a) Berkomitmen pada nilai utama manusia. Membuat aturan, memperkerjakan manajer yang baik dan tepat, dan mempertahankan komunikasi yang baik.

- b) Memperjelas dan mengkomunikasikan misi anda. Memperjelas misi dan ideologi, berkarisma, menggunakan praktik perekrutan berdasarkan nilai, menekankan orientasi berdasarkan nilai etis dan pelatihan.
- c) Menjamin keadilan organisasi. Memiliki prosedur penyampaian keluhan yang komprehensif, menyediakan komunikasi dua arah yang ekstensif.
- d) Menciptakan rasa komunitas. Membangun homogenitas berdasarkan nilai, keadilan menekankan kerja sama, saling mendukung dan kerja tim.
- e) Mendukung perkembangan karyawan. Memajukan dan memberdayakan karyawan, mempromosikan dari dalam, menyediakan aktivitas perkembangan.

4) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Karyawan yang memiliki komitmen organisasional biasanya akan mempunyai catatan kehadiran baik, menunjukkan keinginan kesetiaan pada kebijakan perusahaan, dan mempunyai *turnover rate* lebih rendah. Menurut Wibowo (2017) komitmen dapat menurun atau meningkat karena faktor-faktor sebagai berikut:

- a) Faktor Penghambat (*Inhibiting Factor*), yakni menyalahkan secara berlebihan, mengucapkan terima kasih tidak tulus, tidak konsisten dan ketidaksesuaian, meningkatnya ego dan gangguan.
- b) Faktor Perangsang (*Stimulating Factors*), yakni kejelasan aturan dan kebijakan, investasi pada pekerja berupa pelatihan, penghargaan dan apresiasi atas usaha, partisipasi dan otonomi pekerja, membuat pekerja merasa dihargai, pengingat atas investasi pekerja, mengusahakan dukungan bagi pekerja, membuat peluang bagi pekerja untuk menyatakan kepedulian pada orang lain.

5) Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Sopiah (2018) indikator yang digunakan untuk mengukur komitmen adalah sebagai berikut:

a) Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)

Komitmen yang berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan karyawan didalam organisasi. Karyawan tersebut tidak ingin melepaskan diri dari organisasi dan ingin tetap terikat pada organisasi.

b) Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Keyakinan karyawan tentang kewajiban berkontribusi pada organisasi. Karyawan harus melaksanakan pekerjaannya untuk mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan organisasi.

c) Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)

Komitmen normatif terbentuk atas dasar untung rugi yang akan di hadapi jika memutuskan untuk bergabung dalam organisasi atau keluar dari organisasi.

1.1.4 Kompetensi

1) Pengertian Kompetensi

Menurut Wibowo (2017) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting (Elizar dan Tanjung, 2018). Sedarmayanti (2017) mengatakan bahwa kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan atau menghasilkan karyawan atau pimpinan yang menunjukkan kinerja yang tinggi disebut mempunyai kompetensi.

Menurut Hutapea & Thoha (2018) kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang di isyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati (Pratama, 2019).

Menurut Edison (2017) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keterampilan dan sikap. Sastra (2017) mendefinisikan kompetensi sebagai kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang di isyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan. Sedangkan Rivai (2017) kompetensi adalah karakteristik dasar personal yang menjadi faktor penentu sukses tidaknya seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan dalam perusahaan.

Berdasarkan beberapa pengertian dari para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan karakter, sikap dan kemampuan seseorang untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang mempengaruhi performa kerja ketika menghadapi suatu situasi di tempat kerja. Kompetensi SDM adalah suatu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik yang dimiliki oleh individu yang bertujuan untuk melaksanakan tugas-tugas perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Dengan meningkatkan kompetensi karyawan pada perusahaan

diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan karena perusahaan dapat dikatakan berkembang apabila memiliki sumber daya yang kompeten.

2) Karakteristik Kompetensi

Menurut Sutrisno (2018) terdapat lima tipe karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut:

- a) Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.
- b) Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensi sebagai pilot tempur.
- c) Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri seseorang.
- d) Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan.
- e) Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berfikir analitis dan konseptual.

3) Jenis Kompetensi

Menurut Budhianingtias Marliana (2018) mengklasifikasikan dimensi dan komponen kompetensi individual menjadi empat, yaitu: kompetensi

intelektual, kompetensi emosional, kompetensi sosial dan kompetensi spiritual. Uraian dari masing-masing kompetensi secara rinci dijelaskan sebagai berikut:

a) Kompetensi Intelektual

Kompetensi Intelektual terinternalisasi dalam bentuk sembilan kompetensi sebagai berikut:

- (1) Berprestasi, yaitu kemauan atau semangat seseorang untuk berusaha mencapai kinerja terbaik dengan menetapkan tujuan yang menantang serta menggunakan cara yang lebih baik secara terus-menerus.
- (2) Kepastian kerja, yaitu kemauan dan kemampuan seseorang untuk meningkatkan kejelasan kerja dengan menetapkan rencana yang sistematis dan mampu memastikan pencapaian tujuan berdasarkan data atau informasi yang akurat.
- (3) Inisiatif, yaitu kemauan seseorang untuk bertindak melebihi tuntutan seseorang, atau sifat keinginan untuk mengetahui hal-hal yang baru dengan mengevaluasi, menyeleksi, dan melaksanakan berbagai metode dan strategi untuk meningkatkan kinerja.
- (4) Penguasaan informasi, yaitu kepedulian seseorang untuk meningkatkan kualitas keputusan dan tindakan berdasarkan informasi yang handal dan akurat.
- (5) Berpikir analitik, yaitu kemampuan seseorang untuk memahami situasi dengan cara menguraikan permasalahan menjadi komponen-komponen yang lebih rinci serta menganalisis permasalahan secara sistematis atau bertahap berdasarkan pendekatan logis.

- (6) Berpikir konseptual, yaitu kemampuan seseorang untuk memahami dan memandang suatu permasalahan sebagai satu kesatuan yang meliputi kemampuan yang memahami akar permasalahan.
- (7) Keahlian praktikal, yaitu kemampuan menguasai pengetahuan eksplisit berupa keahlian untuk menyelesaikan pekerjaan serta kemauan untuk memperbaiki dan mengembangkan diri sendiri.
- (8) Kemampuan linguistik, yaitu kemampuan untuk menyampaikan pemikiran atau gagasan secara lisan atau tulis untuk kemudian didiskusikan atau didialogkan sehingga terbentuk kesamaan persepsi.
- (9) Kemampuan naratif, yaitu kemampuan untuk menyampaikan pokok-pokok pikiran dan gagasan dalam suatu pertemuan formal atau informal dengan menggunakan media cerita, dongeng atau perumpamaan.

b) Kompetensi Emosional

Kompetensi emosional individu terinternalisasi dalam bentuk enam tingkat kemauan dan kemampuan sebagai berikut:

- (1) Sensitifitas atau saling pengertian, yaitu kemampuan dan kemauan untuk memahami, mendengarkan, dan menanggapi hal-hal yang tidak dikatakan orang lain, yang bisa berupa pemahaman atas pemikiran dan perasaan serta kelebihan dan keterbatasan orang lain.
- (2) Kepedulian terhadap kepuasan pelanggan internal dan eksternal, yaitu keinginan untuk membantu dan melayani pelanggan internal dan eksternal.

- (3) Pengendalian diri, yaitu kemampuan untuk mengendalikan prestasi dan emosi pada saat menghadapi tekanan sehingga tidak melakukan tindakan yang negatif dalam situasi apapun.
- (4) Percaya diri, yaitu keyakinan seseorang untuk menunjukkan citra diri, keahlian, kemampuan serta pertimbangan yang positif.
- (5) Kemampuan beradaptasi, yaitu kemampuan menyesuaikan diri dan bekerja secara efektif pada berbagai situasi dan mampu melihat dari setiap perubahan situasi.
- (6) Komitmen pada organisasi, yaitu kemampuan seseorang untuk mengikatkan diri terhadap visi dan misi organisasi dengan memahami kaitan antara tanggung jawab pekerjaannya dengan tujuan organisasi secara keseluruhan.

c) Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial individu terinternalisasi dalam bentuk tujuh tingkat kemauan dan kemampuan sebagai berikut:

- (1) Pengaruh dan dampak, yaitu kemampuan meyakinkan dan mempengaruhi orang lain untuk secara efektif dan terbuka dalam berbagi pengetahuan, pemikiran dan ide-ide secara perorangan atau dalam kelompok agar mau mendukung gagasan atau idenya.
- (2) Kesadaran berorganisasi, yaitu kemampuan untuk memahami posisi dan kekuasaan secara komprehensif baik dalam organisasi maupun dengan pihak-pihak eksternal perusahaan.
- (3) Membangun hubungan kerja, yaitu kemampuan untuk membangun dan memelihara jaringan kerja sama agar tetap hangat dan akrab.

- (4) Mengembangkan orang lain, yaitu kemampuan untuk meningkatkan keahlian bawahan atau orang lain dengan memberikan umpan balik yang bersifat membangun berdasarkan fakta yang spesifik.
- (5) Mengarahkan bawahan, yaitu kemampuan memerintah, mempengaruhi, dan mengarahkan bawahan dengan melaksanakan strategi dan hubungan interpersonal.
- (6) Kerja tim, yaitu keinginan dan kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain secara kooperatif yang menjadi bagian yang bermakna dari suatu tim untuk mencapai solusi yang bermanfaat bagi semua pihak.
- (7) Kepemimpinan kelompok, yaitu keinginan dan kemampuan untuk berperan sebagai pemimpin kelompok dan mampu menjadi suri teladan bagi anggota kelompok yang dipimpinnya.

d) Kompetensi Spiritual

Adapun sembilan ciri pengembangan kompetensi spiritual yang tinggi, yaitu:

- (1) Kemampuan bersikap fleksibel atau adaptif tingkat kesadaran diri yang tinggi.
- (2) Kemampuan untuk menghadapi dan mengatasi penderitaan.
- (3) Kemampuan untuk menghadapi dan melampaui rasa sakit.
- (4) Kualitas hidup yang di ilhami oleh visi dan nilai-nilai.
- (5) Keengganan untuk membuat kerugian yang tidak perlu.
- (6) Kecenderungan untuk melihat segala sesuatu secara holistic.
- (7) Kecenderungan untuk selalu bertanya mengapa.
- (8) Memiliki kemudahan untuk melawan konvensi.

4) Aspek- Aspek Dalam Kompetensi

Sutrisno (2018) menjelaskan beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi, yakni sebagai berikut:

- a) Pengetahuan (*Knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif.
- b) Pemahaman (*Understanding*), yaitu kedalaman kognitif, dan efektif yang dimiliki oleh individu.
- c) Kemampuan (*Skill*), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
- d) Nilai (*Value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang.
- e) Sikap (*Attitude*), yaitu perasaan atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar.
- f) Minat (*Interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan.

5) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Kompetensi bukan merupakan kemampuan yang tidak dapat dipengaruhi. Wibowo (2017) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang yaitu sebagai berikut:

- a) Keyakinan dan nilai-nilai, merupakan keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berfikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Untuk itu, setiap orang harus berfikir positif baik tentang dirinya maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri yang berfikir kedepan.

- b) Keterampilan, memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat di pelajari, di praktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat di perbaiki dengan intruksi praktik dan umpan balik.
- c) Pengalaman keahlian, dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman berorganisasi, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan seperti tersebut.
- d) Karakteristik kepribadian dapat memengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan. Orang yang cepat marah mungkin sulit untuk menjadi kuat dalam penyelesaian konflik daripada mereka yang mudah mengelola respons emosional.
- e) Isu emosional, yakni hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat memengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Orang mungkin mengalami kesulitan mendengarkan orang lain apabila mereka tidak merasa didengar.
- f) Kemampuan intelektual, yakni kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu

organisasi. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.

g) Budaya organisasi, mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut:

- (1) Praktik rekrutmen dan seleksi karyawan mempertimbangkan siapa di antara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi.
- (2) Sistem penghargaan mengkomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi.
- (3) Praktik pengambilan keputusan memengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan memotivasi orang lain.
- (4) Filosofi organisasi misi, visi dan nilai-nilai berhubungan dengan semua kompetensi.
- (5) Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan.
- (6) Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengkomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan.
- (7) Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung mempengaruhi kompetensi kepemimpinan.

6) Indikator Kompetensi

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi kompetensi karyawan suatu perusahaan. Adapun indikator kompetensi menurut Fadillah, dkk (2017), yaitu:

- a) Karakter pribadi (*Traits*) adalah karakteristik fisik dan reaksi atau respon yang dilakukan secara konsisten terhadap suatu situasi atau informasi.

- b) Konsep diri (*Self Concept*) adalah perangkat sikap, sistem nilai atau citra diri yang dimiliki seseorang.
- c) Pengetahuan (*Knowledge*) adalah informasi yang dimiliki seseorang terhadap suatu area spesifik tertentu.
- d) Keterampilan (*Skill*) adalah kemampuan untuk mengerjakan serangkaian tugas fisik atau mental tertentu.

1.1.5 Kinerja

1) Pengertian Kinerja

Menurut Kasmir (2017) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Sehingga dapat didefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2017).

Menurut Wibowo (2017) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan. Standar kinerja adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat

diselesaikan, dan merupakan pembanding atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja. Seorang karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja (Bangun, 2017).

Menurut Lewa dan Subowo (2017) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja dapat berjalan baik dan meningkat apabila karyawan mendapatkan gaji sesuai harapan, mendapatkan pelatihan dan pengembangan, lingkungan kerja yang kondusif, mendapat perlakuan yang sama, penempatan karyawan sesuai dengan keahliannya serta terdapat umpan balik dari perusahaan. (Rivai dan Basri, 2017) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Berdasarkan beberapa pengertian dari para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang oleh seseorang dalam melakukan tugas-tugas baik kecakapan, usaha, dan kesempatan dalam suatu perusahaan atau organisasi agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Kinerja karyawan dapat meningkat apabila kepuasan kerja terhadap karyawan dapat terpenuhi dan sebaliknya apabila kinerja karyawan tersebut menurun maka kepuasan kerja tidak akan tercapai

dan akan mempengaruhi perusahaan sehingga tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

2) Kriteria Kinerja

Menurut Afandi (2017) kriteria kinerja adalah dimensi-dimensi pengevaluasian kinerja seseorang pemegang jabatan, suatu tim, dan suatu unit kerja. Terdapat 3 jenis dasar kriteria kinerja yaitu:

a) Kriteria berdasarkan sifat

Memusatkan diri pada karakteristik pribadi seseorang karyawan. Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.

b) Kriteria berdasarkan perilaku

Terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal.

c) Kriteria berdasarkan hasil

Kriteria ini semakin populer dengan semakin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.

3) Fungsi Standar Kinerja

Menurut Abdullah (2018) standar kinerja beberapa memiliki fungsi antara lain yaitu:

- a) Sebagai tolak ukur (*Benchmark*) untuk menentukan keberhasilan dan ketidakberhasilan kinerja ternilai.

- b) Memotivasi karyawan agar bekerja lebih keras untuk mencapai standar. Untuk menjadi standar kinerja yang benar-benar dapat memotivasi karyawan perlu dikaitkan dengan *reward* atau imbalan dalam sistem kompensasi.
- c) Memberikan arah pelaksanaan pekerjaan yang harus dicapai, baik kuantitas maupun kualitas.
- d) Memberikan pedoman kepada karyawan berkenaan dengan proses pelaksanaan pekerjaan guna mencapai standar kinerja yang ditetapkan.

4) Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik orang yang memiliki kinerja tinggi yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2017) adalah sebagai berikut:

- a) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- c) Memiliki tujuan yang realistis.
- d) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- e) Memanfaatkan umpan balik (*Feed Back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- f) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

5) Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi. secara spesifik, tujuan dari penilaian kinerja menurut Mangkunegara (2017) adalah sebagai berikut:

- a) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang pesyaratan kinerja.
- b) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang – kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- c) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang siembannya sekarang.
- d) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya. Memeriksa rencana pelaksana dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal – hal yang perlu di rubah.

6) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

a) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*Abilty*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in pleace, the man on the right job*).

b) Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (*Attitude*) seseorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*), motivasi merupakan kondisi yang

menggerakkan dari karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sikap mental merupakan mental yang mendorong diri seorang karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sikap mental seorang karyawan harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi), artinya seorang karyawan harus siap mental maupun secara fisik dan memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai dan mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Berdasarkan faktor-faktor tersebut, maka manajemen sumber daya manusia harus mendapatkan perhatian yang serius dari pimpinan perusahaan atau organisasi dalam memberikan pelayanan dan kepuasan yang maksimal kepada masyarakat. Dapat dilihat pada program-program dan kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia, mulai dari proses rekrutmen, seleksi, penempatan, pemeliharaan, pengembangan sampai dengan tujuan untuk meningkatkan keandalan sumber daya manusia yang merupakan faktor penting dalam organisasi dan bagi masyarakat.

7) Indikator Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2017) indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yaitu yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang ditetapkan. Indikator kinerja digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja hari demi hari organisasi atau unit kerja yang bersangkutan menunjukkan kemampuan dalam rangka menuju tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, terdapat enam indikator yang dikemukakan oleh Robbins (2017) sebagai berikut:

a) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b) Kuantitas

Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c) Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

f) Komitmen Kerja

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian yang berkaitan dengan pengaruh profesionalisme kerja, komitmen organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan, yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu. Adapun rician penelitan sebelumnya adalah sebagai berikut:

Rosmaini dan Tanjung (2019) melakukan penelitian tentang pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Agustian dan Puspitaningtyas (2018) melakukan penelitian tentang pengaruh kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jember. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Fidianita (2017) melakukan penelitian tentang pengaruh profesionalisme dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan *account representative* pada Kantor Pelayanan Pajak di Kota Bandung. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil

penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak di Kota Bandung. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan

Ismail dan Sjahrudin (2018) melakukan penelitian tentang pengaruh profesionalisme dan komitmen organisasional terhadap kinerja guru. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru. Komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan

Kartono (2018) melakukan penelitian tentang pengaruh profesionalisme dan iklim kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Malang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme dan iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner.

Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan.

Suriati (2018) melakukan penelitian tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa di Kabupaten Gowa. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Toha (2018) melakukan penelitian tentang pengaruh profesionalisme, kedisiplinan, motivasi kerja, budaya kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Otoritas Jasa Keuangan (Studi Kasus Kantor Regional 3 Jawa Tengah dan DIY). Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan OJK, namun variabel kedisiplinan, motivasi kerja, budaya kerja dan komunikasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan, dan disisi lain variabel profesionalisme, kedisiplinan, motivasi kerja, budaya kerja dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan OJK. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam

kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasibuan (2020) melakukan penelitian tentang pengaruh komitmen dan profesionalisme terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Pondok Pesantren Syekh Muhammad Dahlan Aek Hayuara Sibuhuan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen dan profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Pondok Pesantren Syekh Muhammad Dahlan Aek Hayuara Sibuhuan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Alam (2020) melakukan penelitian tentang pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial dan Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Surakarta. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan untuk gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Rachmaniza (2020) melakukan penelitian tentang pengaruh kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Divisi Produksi Di PT. Sinar Ragamindo Utama Bandung. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada divisi produksi di PT. Sinar Ragamindo Utama Bandung. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Fitriani dan Pangestu (2021) melakukan penelitian tentang pengaruh profesionalisme dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Baraya Travel. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Baraya Travel (Surpati) Bandung. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Likdanawati, dkk (2021) melakukan penelitian tentang pengaruh kompetensi, komunikasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina Lhokseumawe. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, komunikasi, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Manao (2021) melakukan penelitian tentang pengaruh profesionalisme terhadap kinerja karyawan pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Nias Selatan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Nias Selatan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan.

Muliaty (2021) melakukan penelitian tentang profesionalisme, komitmen organisasi, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Kencana Samarinda. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*) dengan menggunakan *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Herlambang (2022) melakukan penelitian tentang analisis pengaruh kompetensi, kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. PLN (Persero) UIP Sumbagut. Teknik analisis yang digunakan adalah *Path Analysis*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi, kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan negatif terhadap terhadap kinerja karyawan, variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel kompetensi, kompensasi, beban kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja tidak mampu memediasi antara kompetensi terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja tidak mampu memediasi antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja tidak mampu memediasi antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja

tidak mampu memediasi antara kompetensi, kompensasi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas kompetensi terhadap kinerja karyawan.

