

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan dan didukung dengan adanya penelitian terdahulu yang dapat menjadi sumber referensi data untuk penelitian yang dilakukan saat ini, dengan membandingkan persamaan dan perbedaan hasil analisis dan sebagai dasar dalam melakukan penelitian ini. Berikut diantaranya penelitian terdahulu yang berkaitan dengan topik yang ada.

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No.	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	<p>Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kualitas Kerja, <i>Profesionalisme</i> Kerja dan Komitmen Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kota Malang</p> <p>Oleh : Amaliyyah, Y. K., Nurhajati, N., &amp; Khalikussabir, K., 2021</p>	<p>Analisis regresi linier berganda</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas sumber daya manusia secara parsial memiliki pengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja.</li> <li>2. Kualitas kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.</li> <li>3. <i>Profesionalisme</i> kerja secara parsial memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.</li> <li>4. Komitmen secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.</li> <li>5. Kualitas sumber daya manusia, kualitas kerja, <i>profesionalisme</i> kerja dan komitmen secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.</li> </ol>
2.	<p>Pengaruh komitmen organisasi, kecerdasan spiritual, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai.</p> <p>Oleh : Khatijah Irijayanti, Yatit., 2019</p>	<p>Analisis regresi linier berganda</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja pegawai dosen dan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai karyawan.</li> </ol>

Tabel 2.1 Lanjutan Penelitian Terdahulu

			<ul style="list-style-type: none"> <li>2. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja pegawai dosen dan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai karyawan.</li> <li>3. Kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai baik dosen maupun karyawan.</li> <li>4. Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai baik dosen dan karyawan</li> </ul>
3.	<p>Pengaruh kualitas sdm dan komitmen organisasi terhadap kinerja di PT Kimia Farma.,Tbk Bandung)</p> <p>Oleh : Permadi, N., &amp; Abdurrahman, D., 2018</p>	Analisis regresi linier berganda	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas SDM secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.</li> <li>2. Komitmen Organisasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.</li> </ul>
4.	<p>Pengaruh gaya kepemimpinan, <i>locus of control</i>, komitmen Organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Roy sentoso collection</p> <p>Oleh : Hendri, M., &amp; Kirana, K. C., 2021</p>	Analisis regresi linier berganda	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Gaya kepemimpinan berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan pada kinerja karyawan.</li> <li>2. <i>Locus of control</i> berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan pada kinerja karyawan</li> <li>3. Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan pada kinerja karyawan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.</li> </ul>
5.	<p>Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan <i>Profesionalisme</i> Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PIN (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim</p> <p>Oleh : Atika, K., 2020</p>	Analisis regresi linier berganda	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Secara parsial kualitas SDM terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.</li> <li>2. Secara parsial <i>profesionalisme</i> kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.</li> <li>3. Secara simultan kualitas SDM dan <i>profesionalisme</i> kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.</li> </ul>
6.	<p>Kualitas sumber daya manusia, <i>profesionalisme</i> kerja, dan komitmen sebagai faktor pendukung</p>	Analisis regresi linier berganda	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.</li> <li>2. <i>Profesionalisme</i> kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.</li> </ul>

Tabel 2.1 Lanjutan Penelitian Terdahulu

	<p>peningkatan kinerja Karyawan pdam kabupaten baturaja</p> <p>Oleh : Mardalena, E., 2020</p>		<p>3. Kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.</p> <p>4. <i>Profesionalisme</i> kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja</p> <p>5. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.</p> <p>6. Kualitas SDM, <i>profesionalisme</i> kerja, dan komitmen secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.</p>
7.	<p><i>The Influence of Human Resource Quality and Work Professionalism on Employee Performance at PT. Salim Ivomas Pratama Tbk Lubuk Pakam</i></p> <p>Oleh : Hendri, H., &amp; Sinulingga, N. A. B., 2020</p>	<p>Analisis regresi linier berganda</p>	<p>1. Secara parsial variabel kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.</p> <p>2. Secara parsial <i>profesionalisme</i> kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.</p> <p>3. Secara simultan variabel kualitas sumber daya manusia dan <i>profesionalisme</i> kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.</p>
8.	<p>Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan <i>Profesionalisme</i> terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan)</p> <p>Oleh : Gerhana, W., Rezti, R., &amp; Wasis, W., 2019</p>	<p>Analisis regresi linier berganda</p>	<p>1. Kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.</p> <p>2. <i>Profesionalisme</i> kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.</p> <p>3. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja..</p> <p>4. Kualitas SDM, <i>profesionalisme</i> kerja, dan komitmen secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.</p>

Sumber : Data diolah 2022

## 2.2 Tinjauan Teori

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis tentang “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Air Minum

Tirta Kencana Jombang“. Maka bab ini, peneliti akan menguraikan dan menjabarkan mengenai teori atau konsep-konsep yang berkaitan dengan masing-masing variabel penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya. Teori atau konsep dan hasil terdahulu ini sebagai bahan acuan dalam menganalisis kasus atau permasalahan tentang kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Air Minum Tirta Kencana Jombang.

### **2.2.1 Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berikut beberapa pendapat para ahli bahwa Kinerja adalah sebagai berikut :

1. Koopmans (2015) kinerja merupakan sebagai pola perilaku dan tindakan dari para karyawan yang relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja ini lebih menekankan pada pola perilaku dan tindakan karyawan dibandingkan dengan hasil dari perilaku itu sendiri. Edison (2016) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.
2. Mangkunegara (2016) mengatakan 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 seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya

sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan atau pencapaian yang telah diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

### **2.2.1.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Kasmir (2016) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

#### **1. Kemampuan dan Keahlian**

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kenampayan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

#### **2. Pengetahuan**

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

#### **3. Rancangan Kerja**

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

#### **4. Kepribadian**

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lain.

#### **5. Motivasi Kerja**

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seorang karyawan untuk melaksanakan pekerjaan.

#### 6. Kepemimpinan

Merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

#### 7. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

#### 8. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

#### 9. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, maka hasil pekerjaannya juga akan baik.

#### 10. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

#### 11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja.

## 12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.

## 13. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh, misal: masuk kerja selalu tepat waktu dan disiplin dalam mengerjakan pekerjaan yang diperintahkan atasannya.

### **2.2.1.2 Indikator Kinerja**

Menurut Koopmans (2015) kinerja merupakan sebagai pola perilaku dan tindakan dari para karyawan yang relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja ini lebih menekankan pada pola perilaku dan tindakan karyawan dibandingkan dengan hasil dari perilaku itu sendiri. Penelitian ini berfokus pada indikator-indikator yang terdapat dalam *Individual Work Performance Questionnaire* (IWPQ) Koopmans, L. (2015) adanya empat indikator yang terdiri dari :

1. *Task Performance*, kualitas dan kuantitas kerja yang meningkat, terampil dengan teknologi masa kini, serta memiliki pengetahuan yang luas.
2. *Contextual Performance*, memiliki kerja sama yang baik, memiliki dan dapat mencapai tujuan sendiri ataupun organisasi, dan mampu bersikap profesional.
3. *Counterproductive Work Behavior*, hadir tepat waktu, bertanggung jawab terhadap pekerjaan, menjauhi larangan-larangan perusahaan, selalu hadir untuk bekerja.

### **2.2.2 Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)**

Menurut Ndraha (1997:12) Sumber Daya Manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif, tetapi juga nilai kompetitif – generatif – inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti *intelligence*, *creativity*, dan *imagination*, tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar seperti bahan mentah, lahan, air, energi otot, dan sebagainya.

Kemampuan sumber daya manusia menurut Robbins (2015:52) diartikan sebagai kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Kemampuan keseluruhan seseorang pada hakikatnya terdiri dari dua faktor, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Dalam pekerjaan terkait kegiatan administrasi pada suatu organisasi, kemampuan intelektual tentu lebih dominan. Kemampuan intelektual seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan tertentu bersumber dari latar belakang pendidikan dan pengalaman yang dimilikinya.

Sesuai dengan masalah yang akan dibahas, peneliti mengajukan teori kualitas sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2009:59) bahwa kualitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh telah dipenuhi berbagai persyaratan, spesifikasi, dan harapan.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia merupakan suatu sikap tanggungjawab seseorang dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya untuk mencapai visi, misi dan tujuan organisasi dengan menggunakan seluruh kemampuan yang dimilikinya

### **2.2.2.1 Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Sumber Daya Manusia**

Faktor yang mempengaruhi kualitas sumber daya manusia pada umumnya menyangkut dua aspek, antara lain aspek fisik (kemampuan fisik) serta aspek non fisik. Menurut Sedarmayanti (2017), dalam mengukur kualitas sumber daya manusia ada beberapa aspek dasar yang harus diketahui yaitu :

1. Kemampuan fisik (kesehatan)

Aspek fisik yaitu mengangkat kondisi kerja yang baik, dimana pekerjaan yang berbahaya dan dapat menimbulkan masalah kesehatan kerja dapat seminimal mungkin dihindari.

2. Kemampuan non fisik, yang meliputi

Aspek non fisik meliputi kecerdasan dan mental. Aspek ini menitik beratkan pada kemampuan bekerja, berfikir, keterampilan, sikap dan mental seseorang. Dalam aspek non fisik ini manusia memerlukan adanya pengakuan sebagai manusia. Adapun upaya untuk mengembangkan manusia di dalam aspek non fisik ini dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan.

### **2.2.2.2 Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia**

Menurut Ndraha (1997:12) Sumber Daya Manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif, tetapi juga nilai kompetitif – generatif – inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti *intelligence*, *creativity*, dan *imagination*, tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar seperti bahan mentah, lahan, air, energi otot, dan sebagainya. Berikut indikator dari kualitas sumber daya manusia :

- a) Kompetitif

Merupakan sikap yang berkaitan dan dicirikan dengan adanya persaingan atau perasaan ingin menang atau ingin lebih sukses dari orang lain

b) *Inovatif*

Merupakan proses dan/atau hasil pengembangan pemanfaatan/mobilisasi pengetahuan, keterampilan dan pengalaman untuk menciptakan atau memperbaiki produk, proses, dan/atau sistem yang baru, yang memberikan nilai yang berarti atau secara signifikan.

c) *Intelligence*

Merupakan kapasitas seseorang untuk berpikir logis, berkomunikasi, belajar, mengetahui, memahami, mengingat, memiliki perencanaan, berpikir kreatif dan mampu memecahkan masalah.

d) *Creativity*

Merupakan kemampuan seseorang dalam mengembangkan, mencipta, dan berkreasi untuk menghasilkan ide dan cara-cara baru dalam memecahkan masalah dan menemukan peluang (*thinking new things*).

e) *Imagination*

Merupakan daya pikir untuk membayangkan atau menciptakan gambar kejadian berdasarkan kenyataan atau pengalaman seseorang secara umum.

### **2.2.3 Komitmen Organisasi**

Menurut L Mathis-John H Jackson (2013) komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional. Serta berkeinginan untuk tinggal bersama atau meninggalkan perusahaan pada akhirnya tercermin dalam ketidak hadirannya dan angka perputaran karyawan. Sedangkan

Menurut Luthans (2010:249) komitmen organisasi ialah kemauan karyawan untuk tetap menjadi anggota atau bagian dalam organisasi perusahaan itu sendiri dan keinginan berkarir dalam mengeksplorasi kemampuan untuk mencapai tujuan perusahaan. Allen dan Mayer (1996) mendefinisikan komitmen organisasi membuat lebih sedikit kemungkinan bagi karyawan untuk meninggalkan organisasi atas kemauan sendiri. Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan yang dirasakan individu untuk terikat dan setia dalam organisasi dan mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi sehingga tidak ingin mencari pekerjaan diluar perusahaan tempat mereka bekerja

### **2.2.3.1 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Kusumaputri (2015) mengungkapkan tujuh faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan, yaitu :

#### a. Faktor-faktor terkait pekerjaan (*job related factors*)

Merupakan hasil keseluruhan yang terkait faktor-faktor pekerjaan yang cukup penting ditingkatkan individu. Peran dalam pekerjaan hasil ini kurang jelas pun akan mempengaruhi komitmen organisasi, seperti kesempatan promosi dan lain-lain.

#### b. Kesempatan para anggota (*employee opportunities*)

Kesempatan anggota akan berpengaruh pada komitmen organisasi, karyawan yang masih memiliki peluang tinggi bekerja ditempat lain, akan mengurangi komitmen organisasi karyawan, begitupun sebaliknya.

#### c. Karakteristik individu

Karakteristik individu yang berpengaruh seperti usia, masa kerja, tingkat pendidikan, kepribadian dan hal-hal yang menyangkut individu tersebut (karakter). Dijelaskan pula, bahwa semakin lama masa kerja maka makin tinggi juga komitmen yang dimilikinya.

d. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi komitmen organisasi, satu kondisi lingkungan kerja yang berdampak positif bagi komitmen organisasi adalah rasa keterlibatan menganggap dirinya dilibatkan dalam pengambilan keputusan atau kebijakan baik secara langsung maupun tidak langsung.

e. Hubungan positif

Hubungan positif memiliki arti hubungan antara anggota baik hubungan dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan dan rasa saling menghargai akan menimbulkan komitmen organisasi yang tinggi.

f. Struktur organisasi

Struktur organisasi yang fleksibel lebih mungkin berkontribusi pada peningkatan komitmen anggotanya, manajemen dapat meningkatkan komitmen anggotanya dengan memberikan anggota arahan atau berpengaruh yang lebih baik. Sedangkan system birokratis akan cenderung berdampak negatif bagi organisasi.

g. Gaya manajemen

Gaya manajemen yang tidak sesuai dengan konteks aspirasi anggotanya akan menurunkan tingkat komitmen organisasi. Sedangkan gaya manajemen yang membangkitkan keterlibatan hasrat anggota akan meningkatkan komitmen

organisasi, semakin fleksibel organisasi yang menekankan pada partisipasi anggota dapat meningkatkan komitmen organisasi secara positif serta cukup kuat

### **2.2.3.2 Indikator Komitmen Organisasi**

Menurut Luthans (2010:249) komitmen organisasi merupakan kemauan karyawan untuk tetap menjadi anggota atau bagian dalam organisasi perusahaan itu sendiri dan keinginan berkarir dalam mengeksplorasi kemampuan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pengukuran variabel komitmen organisasi dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ) Mowday *et al* (1979) yang terdiri dari :

1. Kesiediaan untuk mengerahkan upaya

Karyawan ikut memperhatikan nasib organisasi melalui kesediaan bekerja melebihi apa yang diharapkan organisasi.

2. Keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi

Karyawan memilih untuk menjadi anggota organisasi dan tidak memiliki alasan untuk keluar atau meninggalkan organisasi.

3. Penerimaan nilai-nilai organisasi

## **2.3 Hubungan Antar Variabel**

### **2.3.1 Hubungan Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan**

Sumber Daya Manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif, tetapi juga nilai kompetitif – generatif – inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti *intelligence*, *creativity*, dan *imagination*, tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar

seperti bahan mentah, lahan, air, energi otot, dan sebagainya (Ndraha, 1997:12). 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).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Permadi, *et al* (2018) menyimpulkan bahwa ada hubungan positif antara kualitas sumber daya manusia dengan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kualitas sumber daya manusia tinggi, maka akan cenderung meningkatkan kinerja karyawan melalui bekal pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang cukup memadai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Gerhana, W, *et al* (2019) melakukan penelitian yang menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan. Kualitas sumber daya manusia yang baik, memiliki perilaku baik, dapat berkomunikasi secara fleksibel dan dapat berhubungan baik antara karyawan satu dengan lainnya maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

### **2.3.2 Hubungan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Komitmen organisasi adalah salah satu faktor penting bagi perusahaan. Perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai komitmen organisasi yang tinggi terhadap organisasinya. Karyawan yang berkomitmen tinggi akan cenderung memiliki rasa setia pada perusahaannya. Maka perusahaan akan beruntung jika memiliki karyawan yang mempunyai komitmen tinggi, karena karyawan merupakan sumber daya manusia yang utama dan penting yang harus dipertahankan. Sebaliknya jika karyawan memiliki komitmen yang rendah akan menyebabkan loyalitas terhadap perusahaan juga akan rendah, sehingga

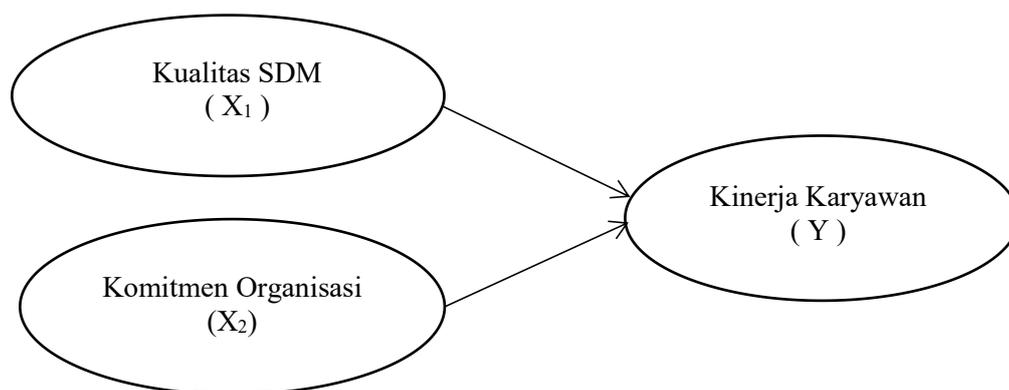
kemungkinan karyawan akan meninggalkan perusahaan dan berfikir untuk mencari pekerjaan di perusahaan yang lain yang menurutnya lebih menguntungkan dan menjamin kebutuhan hidupnya.

Beberapa peneliti dari Mardalena, E., (2020) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan secara statistik antara komitmen dengan kinerja karyawan. Sementara itu hasil penelitian terdahulu lainnya yang dilakukan oleh Khatijah Irjayanti, Yatit., (2019) menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan.

#### **2.4 Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual adalah bentuk kerangka pemikiran yang dapat membantu dan digunakan untuk memecahkan suatu masalah. Penelitian ini adalah penelitian yang terdiri dari variabel bebas (X) yaitu kualitas sumber daya manusia ( $X_1$ ), dan komitmen organisasi ( $X_2$ ), kemudian untuk variabel terikatnya (Y) adalah kinerja karyawan. Kualitas sumber daya manusia merupakan tiang utama penyangga sekaligus penggerak yang juga berpengaruh di dalam kinerja karyawan itu sendiri yang dapat menentukan baik tidaknya kinerja karyawan tersebut. Namun keberhasilan dan kinerja seseorang dalam bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh komitmen terhadap bidang pekerjaan yang ditekuninya. Komitmen organisasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara pegawai dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi.

Berdasarkan landasan teori diatas dan peneliti sebelumnya, maka peneliti dapat memperjelas bangun kerangka konseptual sebagai dasar pembentukan hipotesis adalah sebagai berikut :



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

**Keterangan :**

X1 = Kualitas Sumber Daya Manusia sebagai variabel independen

X2 = Komitmen Organisasi sebagai variabel independen

Y = Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen

**2.5 Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan pada rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka konseptual yang telah dijelaskan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H<sub>1</sub> : Semakin tinggi kualitas sumber daya manusia, maka semakin tinggi kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Air Minum Tirta Kencana Jombang.

H<sub>2</sub> : Semakin tinggi komitmen organisasi, maka semakin tinggi kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Air Minum Tirta Kencana Jombang.