

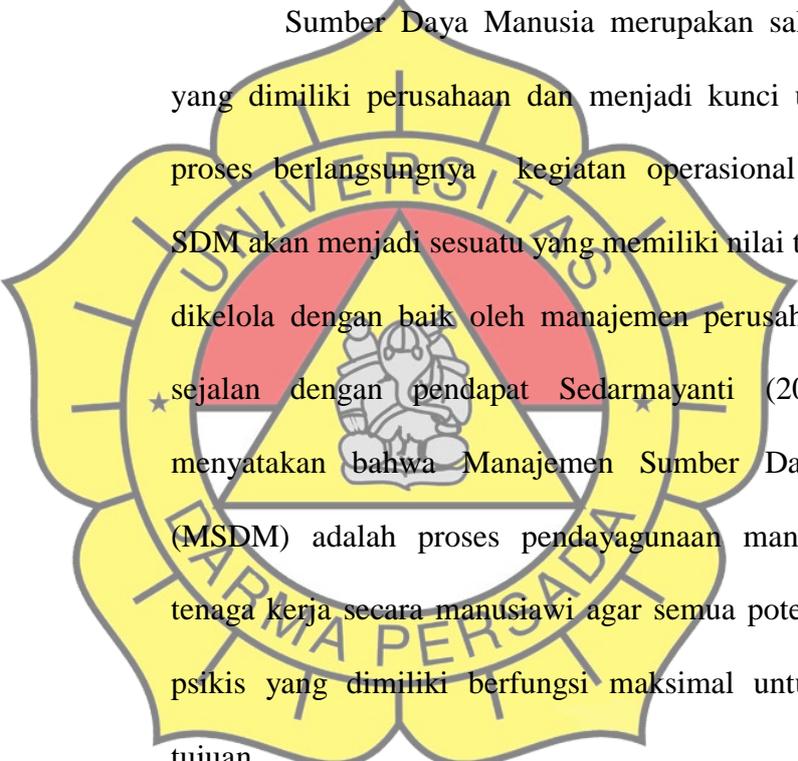
## BAB II

### LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

#### 2.1. Landasan Teori

##### 2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

###### 1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia



Sumber Daya Manusia merupakan salah satu aset yang dimiliki perusahaan dan menjadi kunci utama dalam proses berlangsungnya kegiatan operasional perusahaan. SDM akan menjadi sesuatu yang memiliki nilai tinggi apabila dikelola dengan baik oleh manajemen perusahaan. Hal ini sejalan dengan pendapat Sedarmayanti (2017:3) yang menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar semua potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan.

Sedangkan menurut Handoko dalam Purnaya (2016:2) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan

individu, organisasi, dan masyarakat. Pendapat lain dikemukakan oleh Hasibuan (2017:10) yang menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Berdasarkan beberapa pengertian dari para ahli di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu proses yang meliputi perencanaan, pengelolaan, pengarahan, dan pengawasan terhadap sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan agar segala tujuan dapat tercapai.

## **2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Sutrisno (2016:6) terdiri dari:

### **a. Perencanaan**

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan rentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.

c. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.

d. Pengendalian

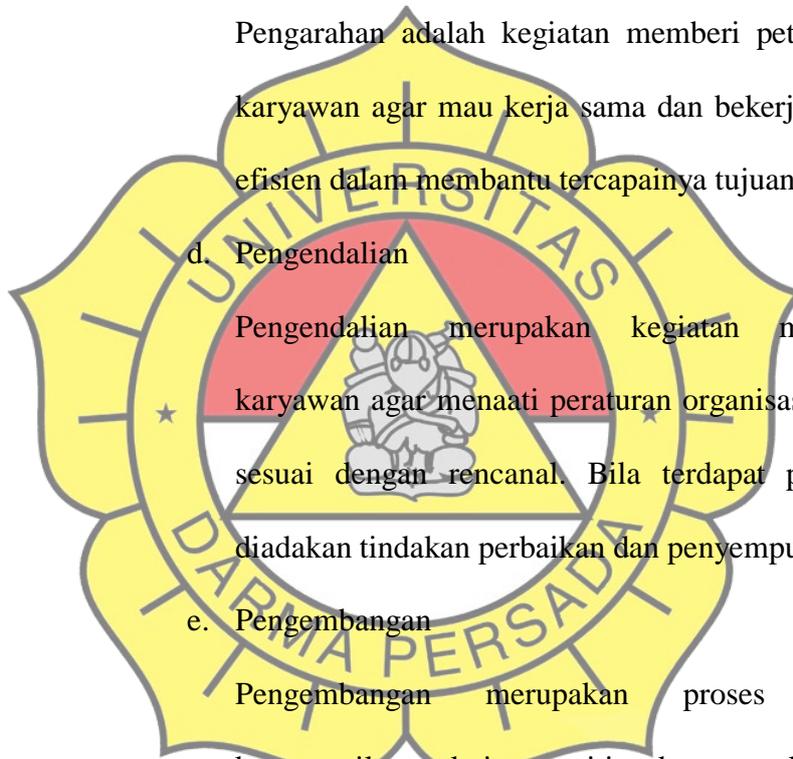
Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencanal. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan.

e. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

f. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.



g. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

h. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun

i. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.

j. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya.

### 3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2017:9), manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa tujuan antara lain:

- a. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijaksanaan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
- b. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
- c. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
- d. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
- e. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
- f. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

## 2.1.2. Profesionalisme

### 1. Pengertian Profesionalisme

Profesionalisme merupakan salah satu faktor penting yang harus dimiliki oleh setiap pegawai didalam sebuah organisasi karena profesionalisme adalah sifat-sifat (kemampuan, kemahiran, dan cara pelaksanaan sesuatu) sebagaimana yang sewajarnya terdapat dan dilakukan oleh seorang profesional. Orang profesional adalah orang yang melakukan suatu pekerjaan karena ahli di bidang tersebut dan meluangkan seluruh waktu, tenaga, dan perhatiannya untuk pekerjaan tersebut. Sehingga jika perusahaan memiliki karyawan yang profesional dan berkemampuan tinggi, secara tidak langsung akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Profesionalisme menurut Sedarmayanti (2017:21) adalah orang yang menguasai ruang lingkup tugas dan tanggung jawabnya, memiliki pengetahuan, kemampuan, pengalaman, dan kemauan keras untuk selalu berinovasi ke arah kemajuan dan kemandirian. Sedangkan menurut Siagian (2009:63) profesionalisme adalah keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan. Pendapat lain

dari Anoraga (2009:56) mengatakan bahwa profesionalisme adalah kemampuan dalam beradaptasi terhadap lingkungan yang cepat berubah dan menjalankan tugas dan fungsinya dengan mengacu pada visi dan nilai-nilai organisasi.

Dari definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa profesionalisme merupakan sebuah sikap kerja profesional yang tiada lain adalah perilaku karyawan yang mengacu pada kecakapan, keahlian, dan disiplin dalam bentuk komitmen dari para anggota suatu profesi yang mendasari tindakan atau aktifitas seseorang yang merupakan sikap dalam menekuni pekerjaan sesuai dengan bidang keahlian yang dikuasainya.

## 2. Faktor Profesionalisme

Faktor-faktor yang mendukung sikap profesionalisme menurut Hamalik dalam Bayuaji (2017:20-22), yaitu:

### a. *Performance*

*Performance* dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, penampilan kerja, serta pencapaian kerja. *Performance* atau kehandalan prestasi kerja adalah hasil yang diinginkan atas pengetahuan yang dimiliki seorang pegawai, prestasi dihasilkan dalam kurun waktu tertentu.

b. Akuntabilitas pegawai

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

c. Loyalitas pegawai

Loyalitas pegawai berkaitan dengan karakteristik sosok profesionalisme. Dimana loyalitas merupakan sebuah kesetiaan kepada konstitusi, hukum, pimpinan, bawahan, dan rekan sekerja, berbagai jenis kesetiaan tersebut terkait satu sama lain dan tidak ada kesetiaan yang mutlak diberikan kepada satu jenis kesetiaan tertentu dengan mengabaikan yang lainnya. Dengan demikian, maka para pegawai diharapkan supaya mampu menunjukkan loyalitas yang tinggi dalam seluruh aspek pekerjaannya. Loyalitas tidak memandang tingkatan, artinya tidak membedakan pemberian pelayanan kepada setiap orang.

d. Kemampuan pegawai

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

### 3. Dimensi Profesionalisme

Menurut Handoko (2011:234), mengemukakan Dimensi profesionalisme yaitu antara lain:

a. Pendidikan formal

Pendidikan formal dapat diartikan sebagai proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggungjawab yang berbeda atau lebih tinggi didalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik.

b. Pelatihan

Pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang diprogram untuk meningkatkan keahlian, pengalaman, pengetahuan, atau pembahasan sikap individu.

c. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja maksudnya adalah lamanya waktu kerja.

#### 4. Ciri Profesionalisme

Anoraga dalam Bayuaji (2017:17) mengemukakan beberapa ciri profesionalisme, yaitu:

- a. Profesionalisme menghendaki sifat mengejar kesempurnaan hasil, sehingga dituntut untuk selalu mencari peningkatan mutu.
- b. Profesionalisme memerlukan kesungguhan dan ketelitian kerja yang hanya dapat diperoleh melalui pengalaman dan kebiasaan.
- c. Profesionalisme menuntut ketekunan dan ketabahan, yaitu sifat tidak mudah puas atau putus asa sampai hasil tercapai.
- d. Profesionalisme memerlukan integritas tinggi yang tidak tergoyahkan oleh keadaan terpaksa atau godaan iman seperti harta dan kenikmatan hidup.
- e. Profesionalisme memerlukan adanya kebulatan fikiran dan perbuatan, sehingga terjaga efektivitas kerja yang tinggi.

#### 5. Manfaat Profesionalisme

Menurut Mangkunegara dalam Nopelius (2018:12) manfaat profesionalisme yaitu sebagai berikut:

- a. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai

Dalam hal ini, model kompetensi akan dapat menjawab dua pertanyaan mendasar: keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan, dan perilaku apa saja yang berpengaruh langsung dengan prestasi kerja pegawai.

- b. Alat seleksi pegawai

Penggunaan kompetensi standar sebagai alat seleksi dan membantu organisasi untuk memilih calon karyawan atau pegawai yang baik.

- c. Memaksimalkan produktivitas

Tuntutan untuk menjadi suatu organisasi “*Ramping*” mengharuskan untuk mencari karyawan yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilan sehingga mampu untuk dimobilisasikan secara vertikal maupun horizontal.

## 6. Cara Meningkatkan Profesionalisme

Profesionalisme merupakan sebuah keahlian yang dimiliki oleh seseorang terkait dengan ilmu dan ketrampilan yang dimiliki. Menurut Handoko (2011:65) cara meningkatkan profesionalisme yaitu sebagai berikut:

- a. Menyelenggarakan kegiatan penataran dan pelatihan terhadap para pekerja yang dilaksanakan secara bertahap dan berkesinambungan.
- b. Memberikan kesempatan kepada para pekerja untuk melanjutkan pendidikannya ke tingkat yang lebih tinggi.
- c. Mengirim atau menyekolahkan para pekerja pilihan ke luar negeri.
- d. Menyelenggarakan kegiatan seminar atau workshop yang berkaitan dengan peningkatan kualitas tenaga kerja.
- e. Menyediakan fasilitas dan bantuan dana kepada para pekerja yang berprestasi untuk meningkatkan keahlian bidangnya.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

Untuk menunjang penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini:

Tabel 2.1

### Penelitian Terdahulu

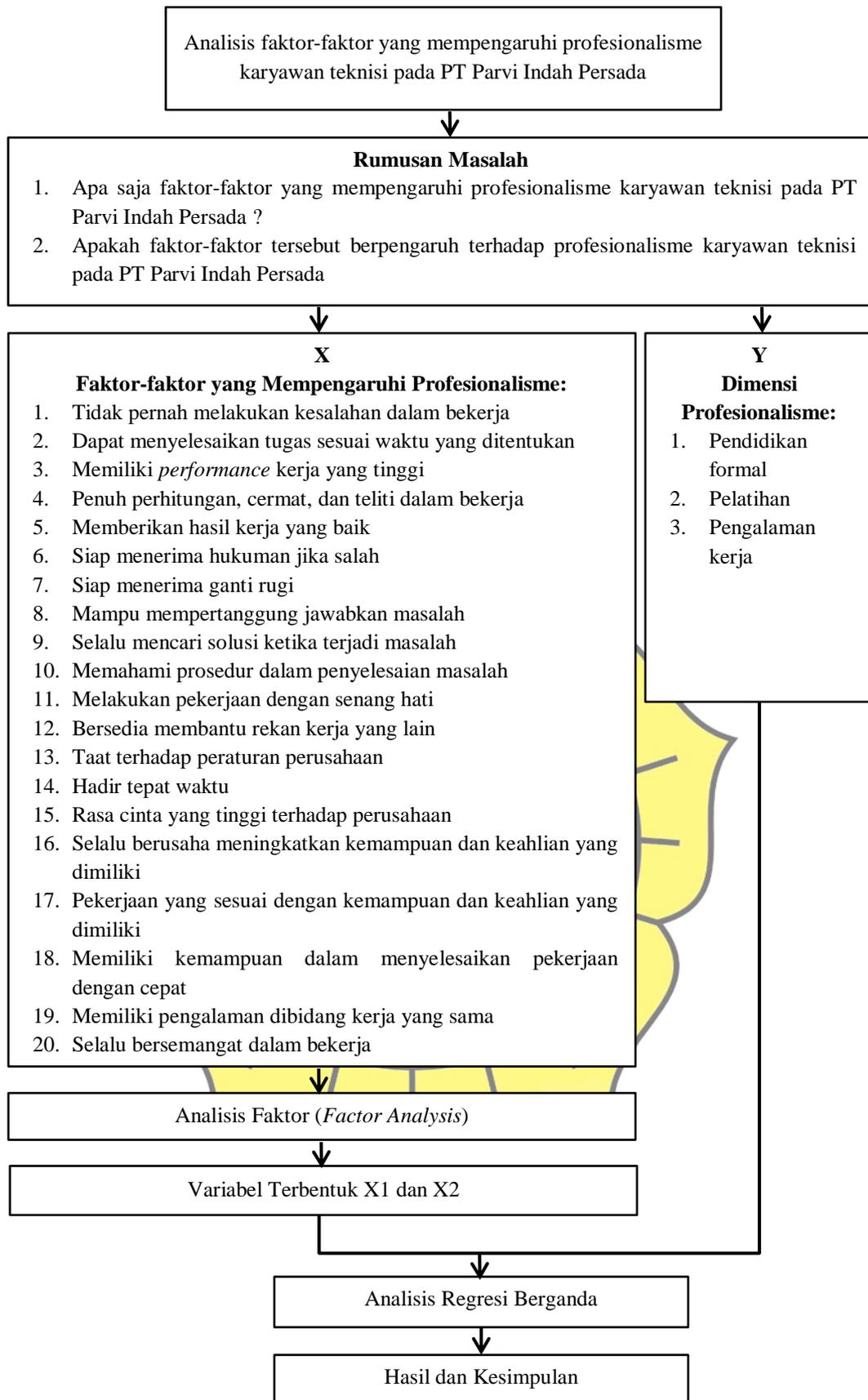
No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Wasis Gunadi, Agus Panti Kustianto/ 2015/ Analisis Pengaruh Profesionalisme Pegawai dan	Profesionalism e, Gaya Kepemimpinan , dan Kinerja	Analisis deskriptif, Analisis regresi berganda	Profesionalisme pegawai dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sehingga jika

	Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Cabang BRI TB Simatupang Jakarta Selatan.			profesionalisme pegawai dan gaya kepemimpinan meningkat maka kinerja pegawai ikut meningkat.
2	I Komang Sekta Derbi Demokeranata, I Wayan Ruspindi Junaedi/ 2015/ Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Profesionalitas Kerja Karyawan Potato Head Beach Club Bali	Profesionalisme	Analisis faktor	Faktor yang paling dominan mempengaruhi profesionalitas kerja karyawan pada 15 Potato Head Beach Club Bali adalah faktor promosi karena memiliki nilai eigen value yang paling besar.
3	Yesy Andriyani/ 2016/ Profesionalisme Kerja Pegawai dalam Penyelenggaraan Administrasi Pelayanan Publik di Kecamatan Samarinda Utara Kota Samarinda.	Profesionalisme	Analisis data kualitatif	pengetahuan yang didasarkan pada tingkat pendidikan pegawai cukup baik, namun ketepatan waktu pelayanan masih kurang maksimal serta tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya dalam memberikan pelayanan masih kurang optimal.

### 2.3. Kerangka Pemikiran

Profesionalisme merupakan sebuah keahlian yang dimiliki oleh seseorang. Profesionalisme karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti *performance*, akuntabilitas pegawai, loyalitas pegawai, dan kemampuan pegawai. Dengan demikian maka jelas dengan tingginya tingkat profesionalisme teknisi, maka tujuan perusahaan akan dapat lebih mudah tercapai. Dari uraian tersebut kemudian dengan menggunakan alat analisis faktor dan analisis regresi berganda dengan SPSS pengujian indikator dilakukan, lalu hasil SPSS diambil kesimpulan dan diberikan saran. Oleh karena itu model kerangka pemikiran dari penelitian ini adalah sebagai berikut:





Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian

Sumber: Data diolah oleh penulis 2020

## 2.4. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2014:90), hipotesis merupakan suatu bentuk pernyataan yang sederhana mengenai harapan peneliti akan hubungan antara variabel-variabel dalam suatu masalah untuk diuji dalam penelitian. Berdasarkan teori tersebut, maka penulis dapat mengemukakan hipotesis sebagai jawaban sementara dari penelitian ini yaitu:

1. Diduga faktor-faktor yang mempengaruhi profesionalisme karyawan pada PT Parvi Indah Persada adalah *performance*, akuntabilitas pegawai, loyalitas pegawai, dan kemampuan pegawai.
2. Apakah faktor *performance*, akuntabilitas pegawai, loyalitas pegawai, dan kemampuan pegawai berpengaruh terhadap profesionalisme karyawan?

Ho: Diduga *performance*, akuntabilitas pegawai, loyalitas pegawai, dan kemampuan pegawai tidak berpengaruh positif terhadap profesionalisme karyawan.

Ha: Diduga *performance*, akuntabilitas pegawai, loyalitas pegawai, dan kemampuan pegawai berpengaruh positif terhadap profesionalisme karyawan.