

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini nanti akan menjadi salah satu acuan bagi peneliti dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Peneliti mengangkat beberapa penelitian terdahulu sebagai referensi, berikut ini merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan peneliti.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Metode Penelitian	Hasil
1.	Sukidjan (2019)	Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja Dan Profesional Terhadap Kinerja Anggota Polri Pada Polres Maluku Tengah	Analisis Regresi Linear Sederhana	Hasil menunjukkan Profesionalisme Kerja Disiplin Kerja berpengaruh signifikan Kinerja Pegawai
2.	(Baharuddi, 2021)	Profesionalisme Polri Sebagai Penyidik Dalam Penegakan Hukum Di Sulawesi Selatan Andi	Analisis Regresi Linear Sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa profesionalisme POLRI dalam penegakan hukum proses penyidikan tindak pidana di wilayah hukum POLDA Sulawesi Selatan masih kurang optimal. Dan faktor-faktor yang mempengaruhi profesionalisme POLRI dalam penegakan hukum penyidikan tindak pidana di wilayah hukum POLDA Sulawesi Selatan antara lain faktor normatif yaitu perundang-undangan yang berhak itu penyidik tidak sinkron.

3.	(Wijayanti, Kusnadi, dan Triana 2021)	Pengaruh Profesionalisme Kerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jambi	Analisis Regresi Linear Sederhana	Hasil penelitian maka diperoleh, pertama; terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kualitas pelayanan publik di Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jambi. Besarnya pengaruh profesionalisme kerja pegawai terhadap kualitas pelayanan publik sebesar 62,2% sementara sisanya 38,8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.
4.	(Alfianto dan Suryandari 2015)	Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi Dan Struktur Audit Terhadap Kinerja Auditor	Analisis Regresi Linear Sederhana	Hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa profesionalisme dan komitmen organisasi secara parsial mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor.
5.	(Akhmad, 2016)	Pengaruh Profesionalisme Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pelayanan di Kantor Samsat Pinrang	Analisis Regresi Linear Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme aparatur dilihat dari tingkat kreatifitas kerja sumber daya manusia dalam memberikan pelayanan, maka diperoleh informasi bahwa faktor kreatifitas adalah baik, dalam arti bahwa peluang-peluang untuk menghasilkan layanan yang optimal.
6	Amalia (2017)	Pengaruh Profesionalisme Kerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Pada Kantor Kecamatan Sungai Kunjang Samarinda	Analisis regresi linier sederhana	hasil bahwa profesionalisme kerja pegawai mempunyai pengaruh yang kuat dan bernilai positif serta signifikan terhadap kualitas pelayanan publik.
7	(Fitri Purwanto, 2021)	<i>The Effect Of Self Leadership, Self Ability And Resilient On The Performance Of Investigators In Satreskrim Of The Surabaya Polrestabes Through Organizational Commitments As Intervening Variables Fitri</i>	SEM	Hasil penelitian menunjukkan;) variabel resiliensi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja penyidik

9	Tamsah et al. (2021)	<i>Increased professionalism through work discipline and employee competence and its impact on employee performance the directorate of special criminal research (DITRESKRIMSUS)</i>	pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional	Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin dan kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap profesionalisme pegawai pada DITRESKRIM Polda Sulawesi Barat. Semakin baik profesi dan kompetensi, semakin tinggi profesionalisme karyawan akan. 2) Disiplin dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung pada Satuan Reserse Kriminal Polda Sulawesi Barat. Artinya, semakin baik tingkat kedisiplinan dan kompetensi maka kinerja pegawai akan semakin baik. 3) Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada DITRESKRIM.
10	Hasbullah dan Moeins (2016)	<i>The Influnce of Professionalism, Achievement Motivation and Empowerment Against the Work Discipline and Its Implication on Teacher Performance</i>	<i>SEM (Structural Equation Modelling)</i>	Hasil profesionalisme, motivasi berprestasi, dan pemberdayaan secara parsial dan atau bersama-sama berpengaruh secara parsial dan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, dengan kontribusi sebesar 53% sedangkan sisanya sebesar 47% dipengaruhi oleh faktor lain.

Sumber: disarikan dari penelitian-penelitian terdahulu

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Kinerja

2.2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau sekelompok dalam suatu periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi

(Chairunnisah, 2021). Menurut (Mangkunegara, 2017) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan secara kualitas dan kuantitas pada periode tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

2.2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

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

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan skill yang dimiliki seseorang melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang lebih baik pula demikian sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

2. Kepemimpinan

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

3. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan akan baik pula.

4. 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.

5. Komitmen

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

2.2.1.3 Indikator kinerja karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi secara kualitas dan kuantitas pada periode tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

Menurut (Tamsah *et al.*, 2021) yang menjadi indikator dalam mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Target

Merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah pekerjaan yang di hasilkan.

2. Waktu penyelesaian

Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti.

3. Taat asas

Dalam memenuhi tugas dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat di pertanggung jawabkan

2.2.2 Profesionalisme

2.2.2.1 Pengertian Profesionalisme

Menurut Ernawati (2001) profesionalisme adalah paham atau keyakinan bahwa sikap dan tindakan aparatur dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan dan pelayanan selalu didasarkan pada ilmu pengetahuan dan nilai-nilai profesi aparatur yang mengutamakan kepentingan *public* sedangkan menurut Laoh et al. (2019) Profesionalisme adalah suatu kemampuan atau keahlian untuk melakukan atau melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa profesionalisme merupakan keandalan dan keahlian seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat dan selalu mengutamakan untuk kepentingan publik.

2.2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Profesionalisme

Faktor yang mempengaruhi profesionalisme menurut Tamrin (2017) adalah sebagai berikut:

1. Pengabdian

Pada Profesi (*dedication*), yang tercermin dalam dedikasi profesional melalui penggunaan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki. Sikap ini adalah ekspresi dari penyerahan diri secara total terhadap pekerjaan.

2. Kewajiban Sosial (*social obligation*),

Yaitu pandangan tentang pentingnya peran profesi serta manfaat yang diperoleh baik oleh masyarakat ataupun oleh profesional karena adanya pekerjaan tersebut.

3. Kemandirian (*autonomy demands*),

Yaitu suatu pandangan bahwa seorang profesional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa ada tekanan dari pihak yang lain.

4. Keyakinan Terhadap Peraturan Profesi (*belief in self-regulation*),

Yaitu suatu keyakinan bahwa yang berwenang untuk menilai pekerjaan profesional adalah rekan sesama profesi, dan bukan pihak luar yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan mereka.

5. Hubungan dengan Sesama Profesi (*professional community affiliation*),

Yaitu menggunakan ikatan profesi sebagai acuan, termasuk organisasi formal dan kelompok-kelompok kolega informal sebagai sumber ide utama pekerjaan

2.2.2.3 Indikator Profesionalisme

Untuk mengukur Profesionalisme Indikator peneliti menggunakan indikator (Sukidjan, 2019) yaitu sebagai berikut:

1. Memberikan pelayanan sesuai dengan keahlian
Memberikan pelayanan yang dijanjikan segera, akurat dan memuaskan, pelayanan yang sama untuk semua masyarakat tanpa kesalahan
2. Memahami dan menguasai pekerjaan
Yaitu kemampuan suatu personil dalam menunjukkan eksistensinya kepada masyarakat dengan kemampuannya yang *problem solve*.
3. Pekerjaan sesuai bidang ilmu
Pengetahuan mengenai teknis dan disiplin ilmu yang relevan dan kemampuan melaksanakan kemahiran profesionalnya secara cermat dan seksama

4. Mengutamakan kepentingan umum

Bahwa profesi dan manfaatnya yang diperoleh lebih ditujukan untuk kepentingan masyarakat dibanding kepentingannya sendiri.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Profesionalisme dan Kinerja Karyawan

Profesionalisme tidak hanya menjadikan sarana untuk meningkatkan kinerja suatu organisasi, tetapi profesionalisme menjadi dasar untuk membangun *image* dan tindakan perilaku seorang polisi yang dilandasi ilmu pengetahuan dan ilmu kepolisian dalam memberikan pelayanan terbaik guna mewujudkan ketertiban, keamanan serta tegaknya hukum di masyarakat.

Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Tamsah *et al.*, 2021) yang membuktikan bahwa Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan Sukidjan (2019) bahwa profesionalisme kerja berpengaruh signifikan kinerja pegawai.

2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual ini menggambarkan pengaruh Profesionalisme sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen pada pegawai Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polres kabupaten Jombang..

Berdasarkan penelitian menurut (Tamsah *et al.*, 2021) mengungkapkan bahwa profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan dapat terbukti kebenarannya. Dengan adanya profesionalisme terhadap pegawai

maka akan meningkatkan kinerja instansi, seperti: ketepatan dalam bekerja, dan tanggung jawab pada pekerjaannya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh profesionalisme, dengan adanya faktor tersebut kinerja pegawai dapat semakin meningkat dan membawa pengaruh positif terhadap instansi. Kerangka konsep diatas dapat digambarkan dalam model analisis sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual di atas maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Semakin tinggi profesionalisme semakin baik kinerja Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polres Kabupaten Jombang