

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Manajemen**

##### **2.1.1 Pengertian Manajemen**

Hikmatulloh (2022) manajemen adalah suatu proses di mana seseorang dapat mengatur segala sesuatu yang dikerjakan oleh individu atau kelompok. Manajemen perlu dilakukan guna mencapai tujuan atau target dari individu ataupun kelompok tersebut secara kooperatif menggunakan sumber daya yang tersedia.

Budiantara (2022) Manajemen adalah proses pengorganisasian, pengaturan, pengelolaan SDM, sampai dengan pengendalian agar bisa mencapai tujuan dari suatu kegiatan. Manajemen sangat diperlukan untuk kebutuhan pribadi maupun bisnis.

Sitio (2021) manajemen adalah penggunaan sumber daya efektif untuk mencapai sasaran. Selain itu, arti lain dari manajemen adalah pimpinan yang bertanggung jawab atas jalannya perusahaan dan organisasi.

##### **2.1.2 Pengertian Sumber Daya Manusia**

Nasution (2022) adalah seorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan usaha pencapaian tujuan organisasi. Selain itu sumber daya manusia merupakan salah satu unsur masukan (input) yang bersama unsur lainnya seperti modal, bahan, mesin dan metode/teknologi diubah menjadi proses manajemen menjadi keluaran (output) berupa barang atau jasa dalam usaha mencapai tujuan perusahaan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa SDM adalah orang-orang yang terlibat dalam pelaksanaan organisasi di berbagai level, baik level pimpinan atau top manajer, middle manager maupun staf atau karyawan termasuk di dalamnya investor atau pemodal. Sumber daya yang paling penting bagi suatu organisasi adalah orang yang memberikan kerja, bakat, kreativitas, dan semangat kepada organisasi". Oleh karena itu kesulitan sumberdaya manusia merupakan sumber masalah dalam organisasi. Konsekuensi dari hal ini adalah tersedianya sumber daya manusia yang mempunyai kapasitas sebagai perencana dan pelaksana program kegiatan. (Budiantara, 2022).

## **2.2 Kualitas SDM**

### **2.2.1 Pengertian Kualitas SDM**

Abdurahman (2020) mengemukakan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia merupakan tenaga kerja yang memiliki kompetensi pengetahuan, keterampilan dan moral yang tinggi.

Atika (2021) dikatakan pengertian kualitas sumber daya manusia adalah Kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya.

Faturey (2021) Sumber daya Manusia adalah orang yang disebut sebagai manajer, pegawai, karyawan, buruh atau tenaga kerja yang bekerja untuk organisasi.

Hermalinda (2021) memberi pengertian yaitu Sumber Daya Manusia adalah individu-individu dalam organisasi yang memberikan sumbangan berharga pada pencapaian tujuan organisasi.

Latuihamallo (2022) kualitas sumber daya manusia adalah individu dalam organisasi yang memberikan sumbangan berharga pada pencapaian tujuan organisasi dengan aspek keterampilan yang ditentukan oleh tingkat pendidikan, kejujuran dan pengalaman.

### **2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas SDM**

Atika (2021) faktor yang dapat mempengaruhi Kualitas SDM yaitu :

1. Faktor kesehatan dan faktor gizi, kedua faktor ini penting karena seseorang tidak mampu mengembangkan kapasitasnya secara maksimal apabila yang bersangkutan tidak memiliki status kesehatan dan gizi yang optimal
2. Budaya Kerja Budaya kerja yang positif dihasilkan dari sikap dan perilaku setiap karyawan dalam pekerjaannya. Sikap dan perilaku positif yang ditanamkan dalam perusahaan akan menumbuhkan kebiasaan baik dan berujung menjadi budaya.
3. Proses Rekrutmen Setiap membuka lowongan pekerjaan, perusahaan pasti mengharapkan kandidat terbaik untuk dipekerjakan. Proses rekrutmen merupakan kondisi yang cukup menantang karena tim Human Resource (HR) harus mencari tenaga kerja terbaik di antara puluhan hingga ratusan pelamar.
4. Tunjangan Kesehatan dan keselamatan karyawan sebaiknya menjadi tanggung jawab perusahaan. Perusahaan harus menerapkan kebijakan mengenai tunjangan kesehatan bagi karyawannya. Ada pula kebijakan lain terkait kesehatan pekerja yang dapat diterapkan, seperti peraturan bekerja dari rumah jika kurang sehat, izin sakit di luar jatah cuti tahunan, serta cuti sakit keras, hamil dan melahirkan. Karyawan sehat akan memberikan kinerja secara maksimal dan membawa keuntungan bagi perusahaan.

### **2.2.3 Indikator Kualitas SDM**

Abdurahman (2020) yang dapat mengukur Kualitas SDM adalah :

1. Memahami bidangnya masing-masing
2. Pengetahuan
3. Kemampuan
4. Ketepatan Waktu
5. Semangat kerja

## **2.3 Profesionalisme Kerja**

### **2.3.1 Pengertian Profesionalisme Kerja**

Hikmatulloh (2022) Profesionalisme merupakan sebuah sikap kerja professional 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 keahliannya yang dikuasai dengan melaksanakan aturan-aturan kode etik profesi yang berlaku dalam hubungannya dengan masyarakat untuk menghasilkan kerja yang terbaik.

Khan (2022) profesionalisme merupakan suatu paham yang menceritakan dilakukannya kegiatan-kegiatan kerja tertentu dalam masyarakat, berbekal keahlian yang tinggi dan berdasarkan rasa keterpangilan serta ikrar untuk menerima panggilan tersebut untuk dengan semangat pengabdian selalu siap memberikan pertolongan kepada sesama yang tengah di rundung kesulitan ditengah gelapnya kehidupan.

Latif (2022) mendefinisikan profesionalisme adalah komitmen para anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus menerus mengembangkan strategi-strategi yang digunakannya dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan profesinya itu.

Nasution (2022) Profesionalisme kerja dapat diartikan sebagai konsep mengenai bidang pekerjaan, yaitu pandangan yang menganggap bidang pekerjaan sebagai suatu pengabdian melalui keahlian tertentu dan menganggap keahlian ini sebagai suatu yang harus diperbaharui secara terus menerus dengan memanfaatkan kemajuan-kemajuan yang terdapat dalam ilmu pengetahuan.

Wijayanti (2022) Mengatakan Selanjutnya sebagai profesi, seorang profesional juga harus memiliki etos kerja yang maju antara lain, dapat bekerja dengan hasil kualitas yang unggul, tepat waktu, disiplin, sungguh-sungguh, cermat, teliti, sistematis, dan berpedoman pada dasar keilmuan tertentu. Seorang profesional menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan profesi atau dengan kata lain memiliki kemampuan dan sikap sesuai dengan tuntutan profesinya. Seseorang profesional akan terus menerus meningkatkan mutu karyanya secara sadar, melalui pendidikan dan pelatihan.

### **2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Profesionalisme Kerja**

Nasution (2022) faktor yang dapat mempengaruhi Profesionalisme Kerja yaitu :

1. komunitas afiliasi (community affiliation)
2. kebutuhan autonomi (autonomy demand)
3. keyakinan terhadap peraturan sendiri (self regulation)
4. dedikasi terhadap profesi (dedication)
5. kewajiban sosial (social obligation).

### 2.3.3 Indikator Profesionalisme Kerja

Hikmatulloh (2022) indikator yang dapat mengukur Profesionalisme Kerja adalah :

1. Pengabdian sosial Pengabdian pada profesi dicerminkan dari dedikasi profesionalisme dengan menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki. Keteguhan untuk tetap melaksanakan pekerjaan meskipun imbalan ekstrinsik kurang. Sikap ini adalah ekspresi dari pencurahan diri yang total terhadap pekerjaan. Pekerjaan didefinisikan sebagai tujuan, bukan hanya alat untuk mencapai tujuan.
2. Kewajiban Kewajiban sosial adalah pandangan tentang pentingnya peranan profesi dan manfaat yang diperoleh baik masyarakat maupun profesional karena adanya pekerjaan tersebut.
3. Kemandirian Kemandirian dimaksudkan sebagai suatu pandangan seseorang yang profesional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan dari pihak lain (pemerintah, klien, dan bukan anggota profesi). Setiap ada campur tangan dari luar dianggap sebagai hambatan kemandirian secara profesional.
4. Keyakinan terhadap peraturan profesi, Keyakinan terhadap profesi adalah suatu keyakinan bahwa yang paling berwenang menilai pekerjaan profesional adalah rekan sesama profesi, bukan orang luar yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan mereka.
5. Hubungan dengan sesama profesi Hubungan dengan sesama profesi adalah menggunakan ikatan profesi sebagai acuan, termasuk didalamnya organisasi formal dan kelompok kolega informal sebagai ide utama dalam pekerjaan. Melalui ikatan profesi ini para profesional membangun kesadaran profesional.

## **2.4 Komitmen Kerja**

### **2.4.1 Pengertian Komitmen Kerja**

Hakim (2022) Komitmen organisasi merupakan keyakinan yang menjadi pengikat pegawai dengan organisasi tempatnya bekerja, yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Sitio (2021) Komitmen organisasi merupakan keyakinan yang menjadi pengikat pegawai dengan organisasi tempatnya bekerja, yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Agustin (2021) komitmen ialah identifikasi terkait karyawan yang bertahan diorganisasinya. ketika karyawan memiliki komitmen besar kepada perusahaan maka mereka memiliki perbedaan yang signifikan dibanding dengannya karyawan dengan komitmen rendah, pada dasarnya komitmen organisasi berkategori tinggi mereka akan menunjukkan kinerja yang baik bagi perusahaan, peduli pada nasib perusahaan serta mereka menganggap bahwa perusahaan ini sangat berarti baginya.

Fitri (2021) Komitmen organisasi merupakan identifikasi dan ikatan seseorang pada sebuah organisasi. Seseorang yang sangat berkomitmen mungkin akan melihat dirinya sebagai anggota sejati dari sebuah perusahaan, merujuk pada organisasi dalam hal pribadi, mengabaikan sumber ketidakpuasan kecil, dan melihat dirinya tetap sebagai anggota organisasi. Sebaliknya, seseorang yang kurang berkomitmen lebih berkemungkinan melihat dirinya sendiri sebagai orang luar, mengekspresikan lebih banyak ketidakpuasan mengenai banyak hal, dan tidak melihat dirinya sebagai anggota jangka panjang dari organisasi.

Budiantara (2022) Komitmen organisasi adalah keadaan dimana individu mempertimbangkan sejauh mana nilai dan tujuan pribadinya sesuai dengan nilai dan tujuan organisasi, serta sejauh mana keinginan karyawan dalam mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

#### **2.4.2 Faktor yang mempengaruhi Komitmen Kerja**

Budiantara (2022) Faktor yang mempengaruhi Komitmen Kerja adalah:

1. Faktor Personal

Yang meliputi ekspektasi terhadap pekerjaan, kontrak psikologis, faktor pilihan pekerjaan, keinginan berprestasi dan karakteristik personal. Keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal.

2. Faktor Organisasi

Meliputi karakteristik pekerjaannya misalnya baik dari yang diharapkan.

#### **2.4.3 Indikator Komitmen Kerja**

Adapun beberapa indikator Komitmen Kerja Hakim (2022) sebagai berikut:

1. Afektif (affective).

Merupakan gambaran tingkatan seberapa jauh seorang anggota organisasi terikat secara emosi, mengenal dan terlibat didalam organisasinya. Komitmen afektif berkaitan dengan ketertarikan emosional para anggota organisasi, identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi. komitmen afektif ini digambarkan dengan adanya kesediaan anggota untuk bekerja keras bagi organisasinya. Juga diperlihatkan dengan upaya untuk menyesuaikan nilai- nilai dirinya dengan nilai- nilai

organisasi. anggota juga memiliki kesiapan dan kesediaan untuk melaksanakan semua tugas yang dibebankan kepadanya. Para anggota akan merasa bahwa organisasinya adalah yang terbaik.

Sehingga pada akhirnya anggota bersedia menerima semua kebijakan yang dibuat organisasi.

2. Kelanjutan (continuance).

Merupakan komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi yang dapat disebabkan oleh kehilangan senior atas promosi atau benefit. Komitmen kelanjutan adalah suatu penilaian yang terkait dengan biaya yang timbul bila suatu anggota meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan komitmen kelanjutan selalu berupaya untuk menjaga nama baik organisasinya. Dan menceritakan organisasinya sebagai yang terbaik. Para anggota organisasi memiliki kepedulian yang tinggi terhadap berbagai hal yang dapat memperburuk citra organisasi. karena itu, mereka merasa bangga sebagai bagian dari organisasi tersebut. Para anggota organisasi benar-benar merasa senang dan betah melakukan berbagai aktivitas dari organisasi, sehingga organisasi menjadi sumber inspirasi mereka dalam berbagai aktifitas.

3. Normatif (normative).

Menggambarkan tingkat sejauh mana seseorang secara psikologis terikat untuk tetap menjadi anggota disuatu organisasi yang didasarkan pada perasaan seperti : kesetiaan, kehangatan, kepemilikan, kebanggaan, kesenangan dan sebagainya. Komitmen normative merupakan perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi. komitmen normatif berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi tentang sejauh mana perasaan kewajiban yang dimiliki karyawan. Komponen normatif menimbulkan perasaan kewajiban pada karyawan untuk memberikan kontribusi atas apa yang diterimanya dari organisasi.

#### 4. Loyalitas

Kesetiaan umumnya dihapahamidipahami sebagai pengabdian dan kepatuhan kepada Perusahaan

#### 5. Tanggung Jawab

Rasa tanggung jawab adalah suatu pengertian dasar untuk memahami manusia sebagai makhluk susila dan tinggi rendahnya akhlak yang dimilikinya.

## 2.5 Kinerja

### 2.5.1 Pengertian Kinerja

Hikmatulloh (2022) Kinerja organisasi: pencapaian hasil (outcome) pada tingkat/ unit analisis organisasi. Kinerja pada tingkat organisasi ini terkait tujuan organisasi, rancangan organisasi, dan mana-jemen organisasi. Kinerja pada proses tahapan dalam meng-hasilkan produk/pelayanan yang dipengaruhi tujuan proses, rancangan proses, dan manajemen proses.

Latif (2022) Kinerja juga dapat diartikan sebagai kualitas dan kuantitas dari hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan standar kerja tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan, kinerja berdasarkan suatu hasil yang diraih dari suatu pekerjaan berdasarkan serangkaian syarat kerja tertentu.

Agustin (2021) Kinerja adalah hasil nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi. Kinerja merupakan implementasi dari perencanaan yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan.

Fitri (2021) Kinerja merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi ada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

### **2.5.2 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Fitri (2021) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain:

1. *Personal Factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu;
2. *Leadership Factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader;
3. *Team Factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja;
4. *System Factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi; dan
5. *Contextual/Situational Factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

### **2.5.3 Indikator Kinerja**

Sedarmayanti Hikmatulloh (2022) Terdapat lima indikator kinerja antara lain:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu
4. Kepatuhan
5. Pemahaman SOP Kerja

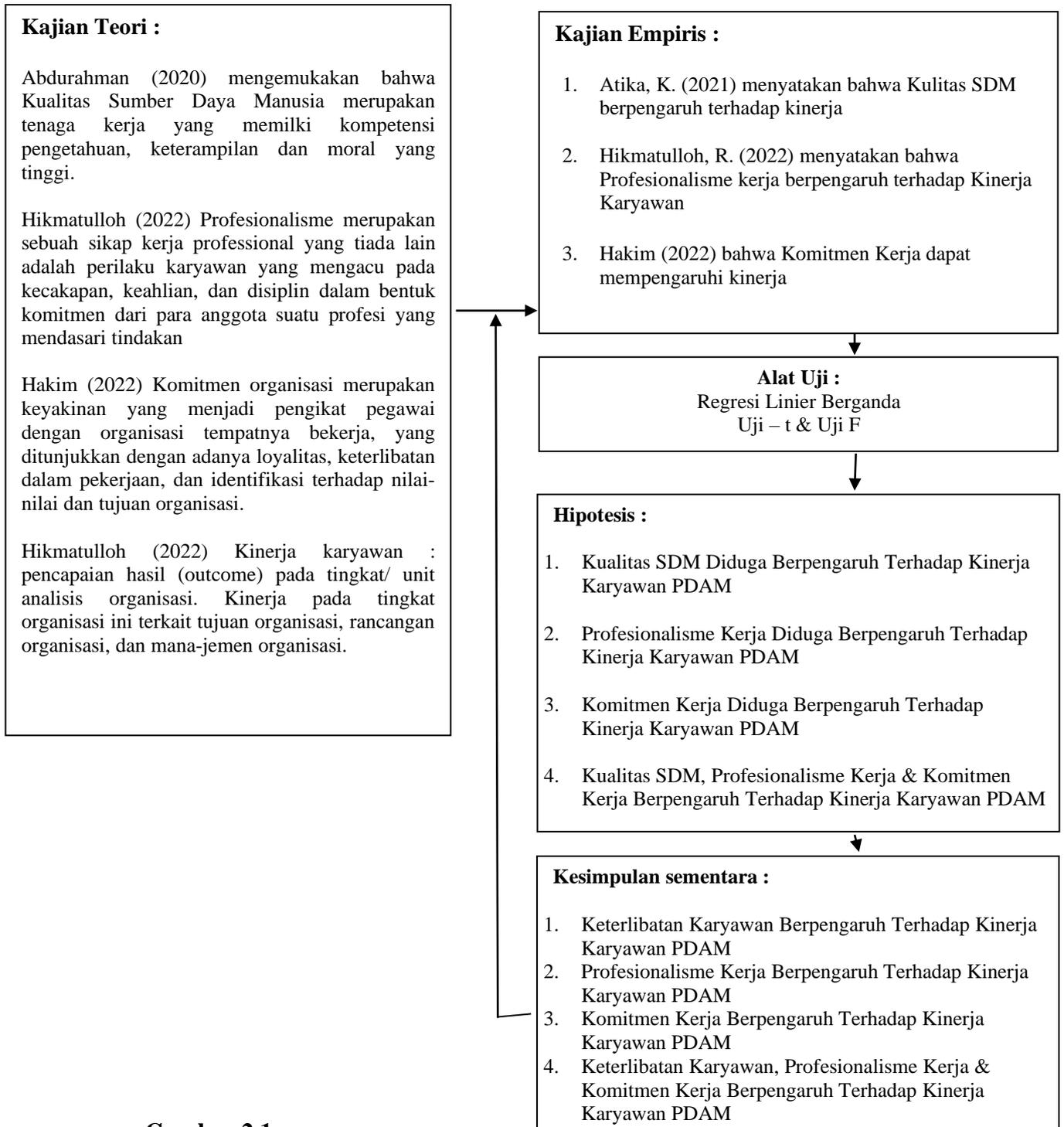
## 2.6 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama	Judul	Hasil	Perbedaan Penelitian	Kontribusi Penelitian
1	Atika, K. (2021).	Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PIN (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim.	Hasil kesimpulan penelitian bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Penelitian Atika, K. (2021) menggunakan variabel Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja penelitian saya menggunakan Kualitas SDM, Profesionalisme Kerja dan Komitmen Kerja.	Dapat memperoleh sumbangan pemikiran tentang apa yang dapat mempengaruhi Kinerja
2	Hakim, L., Mustaqim, H., & Syahputra, R. (2022).	Pengaruh Komitmen Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Direktorat Teknik Dan Operasional Ajb Bumiputera 1912, Jakarta	Hasil kesimpulan penelitian bahwa Variabel Komitmen Kerja Dan Budaya Organisasi Mempengaruhi Kinerja Karyawan	Penelitian Hakim. (2022). menggunakan Komitmen Kerja Dan Budaya Organisasi penelitian saya menggunakan Kualitas SDM, Profesionalisme Kerja dan Komitmen Kerja	Dapat memperoleh sumbangan pemikiran tentang apa yang dapat mempengaruhi Kinerja
3	Hikmatulloh, R. (2022)	Pengaruh Profesionalisme Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Primagraha Serang. Prosiding Amal Insani Foundation	Hasil kesimpulan penelitian bahwa Profesionalisme Dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Hikmatulloh, R. (2022) menggunakan Profesionalisme Kerja Dan Komitmen Kerja penelitian saya menggunakan Kualitas SDM, Profesionalisme Kerja dan Komitmen Kerja	Dapat memperoleh sumbangan pemikiran tentang apa yang dapat mempengaruhi Kinerja
4	Ajlouni (2021)	<i>Effective organizational justice and organizational citizenship behavior using fuzzy logic to obtain the optimal relationship.</i>	<i>The conclusion of this research is that organizational citizenship behavior affects employee performance</i>	Penelitian Ajlouni (2021) menggunakan <i>organizational citizenship behavior and Career</i> penelitian saya menggunakan Kualitas SDM, Profesionalisme Kerja dan Komitmen Kerja	Dapat memperoleh sumbangan pemikiran tentang apa yang dapat mempengaruhi Kinerja
5	Riyanto (2017)	<i>The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange</i>	<i>The conclusion of this research is that the variables of motivation and work environment affect the performance in the Indonesia Stock Exchange</i>	Penelitian Riyanto (2017) menggunakan <i>Impact of Working Motivation and Working Environment</i> penelitian saya menggunakan Kualitas SDM, Profesionalisme Kerja dan Komitmen Kerja	Dapat memperoleh sumbangan pemikiran tentang apa yang dapat mempengaruhi Kinerja

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

## 2.7 Kerangka Pemikiran

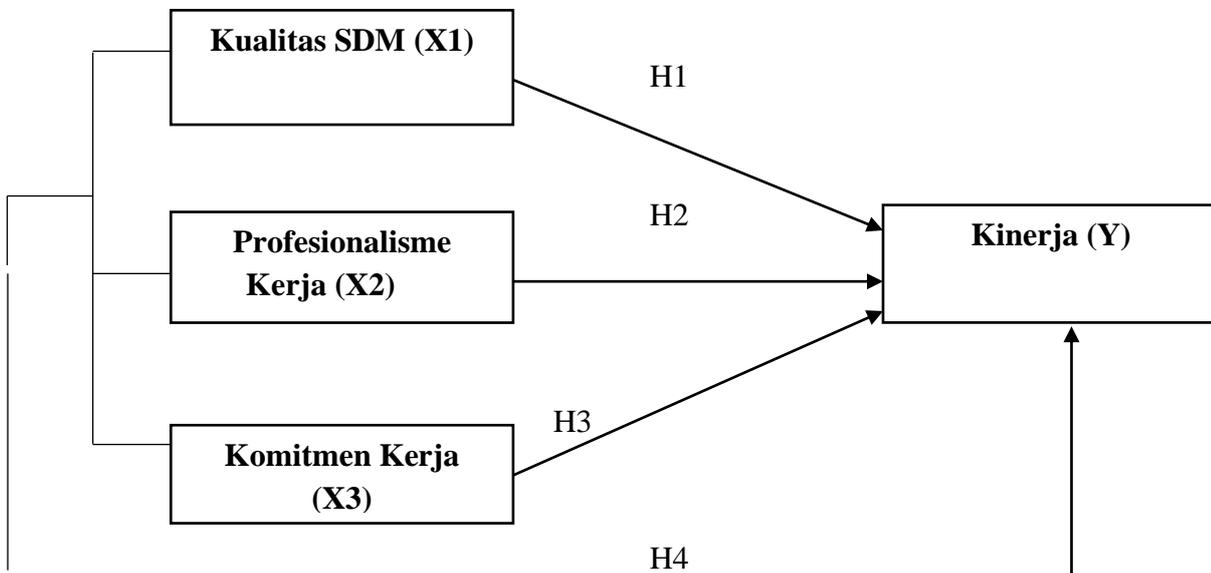


**Gambar 2.1**

### **Kerangka Pikir**

*Sumber : Data diolah peneliti, 2023*

**Tabel 2.2**  
**Kerangka Penelitian**



## 2.8 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan. Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya.

### 2.8.1 Pengaruh Kualitas SDM (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Abdurahman (2020) mengemukakan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia merupakan tenaga kerja yang memiliki kompetensi pengetahuan, keterampilan dan moral yang tinggi.

Diperkuat dengan penelitian dari Atika, K. (2021) menyatakan bahwa Kualitas SDM berpengaruh terhadap kinerja. Maka ditarik kesimpulan dengan baiknya pengelolaan Kualitas SDM yang diberikan perusahaan maka juga diikuti dengan meningkatnya Kinerja Karyawan. Dari uraian

dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

**H1 :Kualitas SDM (X1) diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PDAM Way Rilau Bandar Lampung Bandar Lampung**

### **2.8.2 Pengaruh Profesionalisme Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hikmatulloh (2022) 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

Diperkuat dengan penelitian dari Hikmatulloh, R. (2022) menyatakan bahwa Profesionalisme kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Maka ditarik kesimpulan dengan Profesionalisme Kerja yang diberikan karyawan maka juga diikuti dengan meningkatnya Kinerja Karyawan. Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

**H2 :Profesionalisme Kerja (X2) diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PDAM Way Rilau Bandar Lampung Bandar Lampung**

### **2.8.2 Pengaruh Komitmen Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hakim (2022) Komitmen organisasi merupakan keyakinan yang menjadi pengikat pegawai dengan organisasi tempatnya bekerja, yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Hakim (2022) bahwa Komitmen Kerja dapat mempengaruhi kinerja. Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut

**H3 : Komitmen Kerja (X3) diduga Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Way Rilau Bandar Lampung Bandar Lampung**

### **2.8.3 Pengaruh Kualitas SDM (X1), Profesionalisme Kerja (X2) dan Komitmen Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Abdurahman (2020) mengemukakan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia merupakan tenaga kerja yang memiliki kompetensi pengetahuan, keterampilan dan moral yang tinggi. Hikmatulloh (2022) 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. Hakim (2022) Komitmen organisasi merupakan keyakinan yang menjadi pengikat pegawai dengan organisasi tempatnya bekerja, yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Diperkuat dengan penelitian dari Atika, K. (2021) menyatakan bahwa Kualitas SDM, Hikmatulloh (2022) menyatakan bahwa Profesionalisme Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan Hakim (2022) bahwa Komitmen Kerja dapat mempengaruhi kinerja. Maka ditarik kesimpulan dengan baiknya pengelolaan Kualitas SDM, Profesionalisme Kerja dan Komitmen Kerja yang diberikan perusahaan maka juga diikuti dengan meningkatnya Kinerja Karyawan. Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

**H4 : Kualitas SDM, Profesionalisme Kerja dan Komitmen Kerja  
diduga Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Way  
Rilau Bandar Lampung Bandar Lampung**