

BAB II

LANDASAN TEORI

Supaya peneliti dapat memahami fokus penelitian yang telah selesai dan membagikan sketsa mengenai penelitian serta sebagai materi untuk membahas hasil penelitian, peneliti menarik berbagai teori yang berkaitan dengan penelitian yang akan dijalankan, yang meliputi sebagai berikut:

A. Sikap Kerja

1. Definisi Sikap Kerja

Gibson mengatakan bahwa sikap merupakan perasaan atau keadaan mental yang luar biasa positif atau negatif yang terus-menerus diatur, ditemukan, dan dikendalikan melalui pengalaman, yang telah dipilih berdampak pada reaksi seseorang terhadap seseorang, situasi dan kondisi.¹² Sikap adalah suatu keadaan pola pikir tingkah laku, atau reaksi yang diberikan atas apa yang terjadi, serta bereaksi dengan cara tertentu yang dirangsang melalui keadaan emosional terhadap subjek, baik berupa orang, organisasi maupun persoalan tertentu.¹³ Begitu juga dengan reaksi individu terhadap suatu barang tertentu, maka setiap individu akan menampilkan sifat-sifat, kognisi atau pemahaman masing-masing, perasaan atau cita-cita atau kecenderungan untuk bersikap atau bersenang-senang terhadap barang itu sendiri.¹⁴

Sikap (*attitude*) sesuai dengan pernyataan Robbins merupakan pernyataan evaluatif, masing-masing menguntungkan dan tidak menguntungkan

¹² Bernhard Tewel, Adolfina, Merinda Ch. H. Pandowo, Hendra N. Tawas, *“Perilaku organisasi”*, (Bandung: CV. Patra Media Grafindo, 2017),

¹³ Dian Hirna, Rita Srihasnita, Fiko Farlis, *“Analisis Praktek Manajemen Kinerja Pada Universitas XX Padang (Sebuah Kajian Kualitatif Terhadap Sikap Karyawan)”*, Jurnal Ekonomi dan Bisnis Dharma Andalas, Volume 19, Nomor 1, 2017, 5.

¹⁴ Arifin Tahir, *“Perilaku Organisasi”*, (Yogyakarta, DEEPUBLISH Grup Penerbitan CV BUDI UTAMA, 2014), 83.

terhadap objek individu maupun peristiwa. Ini mencerminkan bagaimana perasaan seseorang tentang sesuatu. Misalnya sikap terhadap bentuk pekerjaan dan sikap terhadap sesama pegawai. Sikap kerja menunjukkan hubungan antara subjek dan item kerja yang berusaha untuk melihat perbedaan antara sikap kerja pegawai dan lainnya. Sikap kerja mempunyai arah yang jelas, yaitu masing-masing terhadap benda, manusia dan pikiran.

Sikap kerja pegawai yang ada dalam buku *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia* yang ditulis oleh Fauzia Agustini menyatakan bahwa kecenderungan untuk menganggap dan merasa senang atau tidak puas dengan pekerjaan. Tanda peringatan pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya akan bekerja keras, ikhlas dan tidak malas, serta ikut memajukan organisasi. Namun, pegawai yang tidak puas dengan pekerjaannya akan bekerja seandainya, bekerja jika ada pengawasan, curang, yang pada akhirnya merugikan perusahaan.¹⁵

Ivancevich mengatakan bahwa seseorang melihat kesesuaian antara keyakinan dan perasaan mereka terhadap gadget dan menyatakan bahwa perubahan pola pikir dapat dilakukan dengan cara mengubah sisi emosi atau cita-cita. Sikap dalam mode sering diartikan sebagai karakter tindakan untuk memberikan umpan balik pada satu hal.¹⁶ Sikap kerja adalah hal yang penting. Hal tersebut disebabkan karena sikap kerja menunjukkan besarnya perhatian lembaga kepada pegawai. adapun sikap kerja yang baik terhadap suatu lembaga

¹⁵ Fauzia Agustini, "*Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*", (Medan: UISU Press, 2019), 67.

¹⁶ Vinsensius Ama Muda, Maria Silvana Mariabel Carcia, Maksima Sima Muda, "*Pengaruh Sikap Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor Camat Wulanggitang Kabupaten Flores Timur*", *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, Volume 7, Nomor 7, 2021, 220.

maka akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik lagi.¹⁷ Sikap kerja merupakan hal yang penting dalam kehidupan di sebuah lembaga organisasi, karena sikap sangat erat kaitannya dengan tindakan untuk menyelesaikan suatu tugas dalam suatu pekerjaan. Semakin tinggi aktivitas dalam suatu proses pekerjaan, maka semakin baik beban kerja yang diperoleh pegawai.

2. Aspek Sikap Kerja

Sikap dapat berdampak pada pikiran, emosi, atau tindakan seseorang. Dalam frase yang berbeda, sikap mempunyai 3 aspek yang mempengaruhi satu sama lain. Secara spesifik, sikap dapat berpengaruh pada pikiran atau keyakinan, perasaan, atau tindakan, dan sebaliknya pikiran, perasaan, atau tindakan dapat mempengaruhi sikap. Menurut Robbins, sikap mencakup tiga aspek yang membentuk sikap. Ketiga aspek tersebut adalah aspek kognitif, afektif, dan konatif dengan uraian sebagai berikut:¹⁸

a) Aspek kognitif (Aspek Perceptual)

Aspek yang terkait dengan keahlian, perspektif, cita-cita, atau persepsi kritik, keyakinan. Aspek ini mengacu pada proses berpikir, dengan penekanan pada rasionalitas dan akal sehat. Elemen penting dari kognisi yaitu keyakinan yang bersifat penilaian yang dilakukan seseorang. Persepsi evaluatif yang dimanifestasikan sebagai pengaruh yang positif atau negatif yang dilakukan seseorang terhadap suatu objek atau seseorang.

¹⁷ Juli Hidayah, "Pengaruh Keterlibatan Kerja, Sikap Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mandailing Natal", *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)*, Volume 5, Nomor 2, 2020, 196.

¹⁸ Seta A. Wicaksana, "Psikologi Industri dan Organisasi", (Riau: Dd Publishing, 2021), 52.

b) Aspek afektif (Aspek Emosional)

Aspek yang berhubungan dengan perasaan senang atau tidak senang terhadap objek pola pikir. Perasaan senang adalah hal yang positif, sementara ketidaksenangan adalah hal negatif.

c) Aspek konatif (Aspek Perilaku atau Aspek Gerak)

Aspek yang berkaitan dengan kecenderungan untuk bertindak atau berperilaku searah dengan objek pola pikir. Contohnya menyenangkan, hangat, agresif, tidak ramah, atau apatis. Beberapa tindakan bisa diukur atau dinilai untuk mengamati masalah perilaku dari suatu pola pikir.

3. Indikator sikap kerja dapat diukur dari sikap pegawai terhadap beberapa faktor dibawah ini :¹⁹

- a) Pekerjaan itu sendiri adalah suatu kegiatan yang biasanya diselesaikan dengan bantuan tenaga, dapat diukur dari beban kerja, jam kerja, dan sebagainya.
- b) Rekan kerja adalah karyawan atau pegawai yang memiliki tingkat atau tahapan peran yang setara, hal ini dapat diukur melalui kerjasama, berkomunikasi, dan sebagainya.
- c) Pimpinan yaitu seseorang yang mempunyai level lebih tinggi dan memiliki kekuasaan yang lebih besar dari bawahannya. Ini bisa diukur dari percakapan dan tanggung jawab yang diberikan.
- d) Lingkungan fisik lembaga organisasi ada di sekitar atau didalam ruangan organisasi termasuk pencahayaan, suasana, dan sebagainya.

¹⁹ Fauzia Agustini, “*Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*”, (Medan: UISU Press, 2019), 72-73.

- e) Peraturan Norma yang berlaku di lembaga organisasi adalah hal-hal yang mengatur dan mengikat pegawai terhadap lembaga organisasi. Misalnya peraturan lembaga organisasi.
- f) Program yang dilaksanakan lembaga organisasi adalah rencana jangka pendek yang dibuat untuk pengembangan diri pegawai seperti program pensiun, kompensasi dan sebagainya.

4. Fungsi Sikap Kerja

Katz dalam buku Wawan dan Dewi tahun 2010 mengatakan bahwa sikap mempunyai beberapa fungsi, yaitu:²⁰

- a) Fungsi instrumental atau fungsi penyesuaian atau fungsi manfaat. Fungsi ini dikaitkan dengan sarana dan tujuan. Seseorang melihat volume yang objek sikap dapat digunakan sebagai cara atau perangkat untuk mencapai tujuan.
- b) Fungsi perlindungan ego adalah sikap yang diambil melalui seseorang agar dapat menjaga ego atau akunnya.
- c) Fungsi ekspresi nilai memiliki arti pola pikir yang ada pada diri seseorang merupakan cara individu untuk mengekspresikan nilai-nilai yang ada pada dirinya.
- d) Fungsi pengetahuan individu memiliki dorongan untuk ingin diakui dengan laporan pengalaman mereka.

5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Sikap Kerja

Blum and Nylon mengatakan bahwa ada beberapa faktor yang memengaruhi sikap kerja antara lain:

²⁰ Seta A. Wicaksana, "*Psikologi Industri dan Organisasi*", (Riau: Dd Publishing, 2021), 53

- a) Situasi Kerja, yang terdiri dari lingkungan fisik ataupun sosial berpengaruh terhadap kenyamanan dalam bekerja.
- b) Pengawasan Atasan, pengawasan yang tepat dan perhatian dari atasan bisa berpengaruh pada sikap dan semangat kerja.
- c) Kerjasama dari rekan kerja, kerjasama dari rekan kerja juga mempengaruhi kualitas dan prestasi dalam menyelesaikan pekerjaan.
- d) Kesempatan untuk maju, jaminan profesi dan usia tua bisa digunakan sebagai motivasi dalam pola pikir kerja.
- e) Keamanan, rasa aman dan lingkungan yang terjaga dengan baik akan menjamin dan menambah ketenangan pikiran dalam bekerja.
- f) Fasilitas kerja, fasilitas kerja yang memadai berpengaruh pada munculnya pola pikir sikap kerja yang luar biasa.
- g) Imbalan, perasaan puas terhadap imbalan yang diberikan berupa gaji pokok ataupun tunjangan mempengaruhi sikap dalam menyelesaikan pekerjaannya.

6. Faktor-Faktor yang Menyebabkan Perubahan Sikap

Sikap kerja seseorang didorong oleh faktor-faktor internal dan faktor-faktor eksternal laki-laki dari orang yang terlibat.

a) Faktor Internal

Faktor Internal adalah factor-faktor yang berasal dari dalam diri, yang meliputi emosional, mental/psikologis terhadap pekerjaan, kedekatan dengan rekan kerja, dan kenyamanan yang dibuat dari diri sendiri.

b) Faktor Eksternal

Faktor Eksternal adalah faktor dari luar atau faktor yang berasal dari lingkungan sekitar. Faktor luar juga sangat berperan dalam membentuk pola

pikir seseorang. Faktor-faktor tersebut terdiri dari kondisi operasi, hubungan kerja, rasa perlindungan, lingkungan kerja, dan fasilitas dalam bekerja. Semakin baik dan tinggi tahap kenyamanan seseorang, maka pola pikir sikap kerja positif yang dihasilkan semakin tinggi.²¹

²¹ Seta A. Wicaksana, 55.