

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Sikap Kerja

2.1.1.1 Definisi Sikap Kerja

Sikap merupakan pernyataan seseorang terhadap hal yang disukainya maupun yang tidak dalam bentuk perilaku. Sikap sendiri terbentuk berdasarkan dengan apa yang sudah atau pernah dialami oleh seseorang dan juga pengaruh yang didapatkan dari lingkungan sekitar. Sikap kerja merupakan konsep yang kompleks dengan berbagai definisi dan interpretasi.

Menurut Nurriqli dan Karsudjono (2020), sikap kerja merujuk pada perilaku seseorang terhadap pekerjaannya sendiri maupun terhadap karyawan lainnya. Dalam konteks ini, sikap kerja mencerminkan bagaimana individu berinteraksi dengan pekerjaan dan koleganya. Sedangkan menurut Sembring (2018) Sikap kerja adalah sikap mental yang dipelajari dan dievaluasi menurut pengalaman seseorang dan dapat mempengaruhi sikapnya baik terhadap orang, hal dan keadaan yang berkaitan dengannya.

Pitriyani dan Halim (2020) memperluas definisi ini dengan menekankan pada pikiran dan perasaan puas atau tidak puas, menyukai atau tidak menyukai pekerjaan, dan kecenderungan bereaksi positif atau negatif untuk mendapatkan apa yang diinginkan dalam pekerjaan..

Robbins dan Judge (2019) dalam bukunya “Perilaku Organisasi” mendefinisikan sikap kerja sebagai kecenderungan individu untuk merespons secara positif atau negatif terhadap suatu objek dalam ruang lingkup pekerjaan. Definisi ini menekankan pada aspek responsif individu terhadap pekerjaan mereka, menunjukkan bahwa sikap kerja dapat diukur melalui perilaku dan tindakan individu. Dan Menurut *Frey et al (2023) Work attitudes can be described as evaluations of one’s job that express one’s feelings toward, beliefs about, and attachment to one’s job* yang artinya Sikap kerja dapat digambarkan sebagai evaluasi terhadap pekerjaan seseorang yang mengungkapkan perasaan, keyakinan, dan keterikatan terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan definisi – definisi sikap kerja menurut para ahli diatas, maka peneliti merangkumnya pada tabel berikut ini :

Tabel 2. 1
Konsep Definisi Sikap Kerja Menurut Para ahli

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Sikap Kerja
1	2023	Frey et al	Sikap kerja dapat digambarkan sebagai evaluasi terhadap pekerjaan seseorang yang mengungkapkan perasaan, keyakinan, dan keterikatan terhadap pekerjaannya.
2	2020	Nurriqli & Karsudjono	Sikap kerja merujuk pada perilaku seseorang terhadap pekerjaannya sendiri maupun terhadap karyawan lainnya.
3	2020	Pitriyani dan Halim	Sikap kerja menekankan pada pikiran dan perasaan puas atau tidak puas, menyukai atau tidak menyukai pekerjaan, dan kecenderungan bereaksi positif atau negatif untuk mendapatkan apa yang diinginkan dalam pekerjaan.
4	2018	Sembiring	Sikap kerja adalah sikap mental yang dipelajari dan dievaluasi menurut pengalaman seseorang dan dapat mempengaruhi sikapnya baik

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Sikap Kerja
			terhadap orang, hal dan keadaan yang berkaitan dengannya.
5	2017	Robbins dan Judge	sikap kerja didefinisikan sebagai kecenderungan individu untuk merespons secara positif atau negatif terhadap suatu objek dalam ruang lingkup pekerjaan.

Sumber : Data diolah oleh penulis 2024

Berdasarkan definisi-definisi sikap kerja menurut para ahli diatas, penulis mengambil definisi sikap kerja menurut Sembiring (2018) yang mendefinisikan Sikap kerja adalah sikap mental yang dipelajari dan dievaluasi menurut pengalaman seseorang dan dapat mempengaruhi sikapnya baik terhadap orang, hal dan keadaan yang berkaitan dengannya.

2.1.1.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Sikap Kerja

Menurut (Pitriyani & Halim, 2020) Sikap kerja dipengaruhi 2 faktor diantaranya :

1. Faktor Internal

Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri, meliputi emosional, psikologis terhadap pekerjaan, kedekatan dengan rekan kerja, dan kenyamanan yang tercipta dari diri sendiri.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal merupakan faktor dari luar atau faktor yang berasal dari lingkungan. Faktor eksternal juga sangat berperan dalam pembentukan sikap seseorang.

2.1.1.3 Indikator – Indikator Sikap Kerja

Tabel 2. 2
Konsep Indikator Sikap Kerja Menurut Para Ahli

Frey et al (2023)	Nurriqli dan Karsudjono (2020)	Pitriyani dan Halim (2020)	Sembiring (2018)	Robbins dan Judge (2017)
1. Identifikasi Organisasi 2. Komitmen Organisasi 3. Kepuasan Kerja	1. Sikap terhadap pekerjaan 2. Sikap terhadap sesama karyawan	1. Disiplin 2. Tanggung Jawab 3. Motivasi 4. Kerja sama	1. Kepatuhan dan Ketaatan 2. Kejujuran 3. Tidak Diskriminatif 4. Inisiatif	1. Kepuasan 2. Keterlibatan 3. Komitmen 4. Loyalitas 5. Produktivitas

Sumber : Data diolah oleh penulis 2024

Menurut Sembiring (2018), bahwa indikator sikap kerja sebagai berikut:

1. Kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan, yaitu bagaimana seseorang menaati peraturan yang telah dibentuk oleh organisasi.
2. Kejujuran, yaitu bagaimana seseorang menyampaikan sebuah informasi sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
3. Tidak diskriminatif, yaitu sikap individu yang tidak membeda-bedakan antar sesama.
4. Inisiatif dalam bekerja, yaitu melaksanakan pekerjaannya tanpa harus diperintah terlebih dahulu

Berdasarkan indikator-indikator sikap kerja menurut para ahli, penulis mengambil indikator sikap kerja menurut Sembiring (2018), yaitu 1) Kepatuhan dan Ketaatan, 2) Kejujuran, 3) Tidak diskriminatif, 4) Inisiatif.

2.1.2 Keterampilan Kerja

2.1.2.1 Definisi Keterampilan Kerja

Sari et al. (2020) mendefinisikan keterampilan sebagai kemampuan khusus untuk melakukan tugas-tugas fisik atau mental, baik yang diperoleh melalui

pendidikan formal maupun pengalaman praktis. Individu yang memiliki keterampilan yang tinggi dalam suatu bidang dianggap terlatih dan ahli dalam bidang tersebut. Menurut Mulyana et al. (2019) menekankan bahwa keterampilan tidak hanya terpaku pada pengetahuan atau kemampuan teknis, tetapi juga berkaitan dengan kelebihan seseorang dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa individu yang memiliki keterampilan yang kuat mampu memanfaatkan kelebihannya secara efektif untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan dengan lebih optimal.

Keterampilan merupakan kemampuan yang dibutuhkan individu untuk melaksanakan tugas-tugas secara efektif dan efisien. Kemampuan ini berkembang dari hasil pendidikan dan pengalaman yang diperoleh individu (Hamidah, 2022). Sedangkan menurut Sukarno et al (2023) keterampilan adalah kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau mengerjakan keterampilan berdasarkan pelatihan dan pengalaman.

Yusuf et al (2021), mendefinisikan keterampilan seseorang tercermin dari seberapa baik dia mengerjakan suatu pekerjaan sebagai kecakapan atau keahlian untuk melakukan pekerjaan tapi tidak hanya soal keahlian melainkan juga mengacu pada mental dan kemampuan sosial

Berdasarkan definisi – definisi keterampilan kerja menurut para ahli diatas, maka peneliti merangkumnya pada tabel berikut ini :

Tabel 2. 3
Konsep Definisi Keterampilan Kerja Menurut Para Ahli

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Keterampilan Kerja
1	2023	Sukarno et al	keterampilan adalah kemampuan seseorang untuk melakukan suatuaktivitas atau mengerjakan keterampilan berdasarkan pelatihan dan pengalaman

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Keterampilan Kerja
2	2022	Hamidah	Keterampilan merupakan kemampuan yang dibutuhkan individu untuk melaksanakan tugas-tugas secara efektif dan efisien. Kemampuan ini berkembang dari hasil pendidikan dan pengalaman yang diperoleh individu
3	2021	Yusuf et al	Keterampilan seseorang tercermin dari seberapa baik dia mengerjakan suatu pekerjaan sebagai kecakapan atau keahlian untuk melakukan pekerjaan tapi tidak hanya soal keahlian melainkan juga mengacu pada mental dan kemampuan sosial
4	2020	Sari et al	Keterampilan sebagai kemampuan khusus untuk melakukan tugas-tugas fisik atau mental, baik yang diperoleh melalui pendidikan formal maupun pengalaman praktis.
5	2019	Mulyana et al	Keterampilan tidak hanya terpaku pada pengetahuan atau kemampuan teknis, tetapi juga berkaitan dengan kelebihan seseorang dalam bekerja.

Sumber : Data diolah oleh penulis 2024

Berdasarkan definisi-definisi keterampilan kerja menurut para ahli diatas, penulis mengambil definisi keterampilan kerja menurut Mulyana et al (2019) mendefinisikan keterampilan tidak hanya terpaku pada pengetahuan atau kemampuan teknis, tetapi juga berkaitan dengan kelebihan seseorang dalam bekerja.

2.1.2.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Keterampilan

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keterampilan secara langsung menurut Welinus halawa (2019) yaitu :

1. Motivasi

Merupakan sesuatu yang membangkitkan keinginan dalam diri seseorang untuk melakukan berbagai tindakan. Motivasi inilah yang mendorong

seseorang bisa melakukan tindakan sesuai dengan prosedur yang sudah diajarkan.

2. Keahlian

Keahlian yang dimiliki seseorang akan membuat terampil dalam melakukan melakukan keterampilan tertentu. Keahlian akan membuat seseorang mampu melakukan sesuatu sesuai dengan yang sudah diajarkan

2.1.2.3 Indikator – Indikator Keterampilan

Tabel 2. 4
Konsep Indikator Keterampilan Kerja Menurut Para Ahli

Sukarno et al (2023)	Hamidah (2022)	Yusuf et al (2021)	Sari et al (2020)	Mulyana et al (2019)
1.Keterampilan Teknis 2.Keterampilan Hubungan Manusia 3.Keterampilan Konseptual	1.Mengendalikan diri 2. Kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan 3. Komitmen terhadap pekerjaan	1. Keterampilan Teknis 2. Keterampilan Komunikasi 3. Keterampilan Pribadi 4. Keterampilan Kognitif 5. Keterampilan emosional	1. Pengalaman Kerja 2. Kemampuan Intelektual 3. Kemampuan Fisik	1. Keahlian Dasar 2. Keahlian Teknik 3. Keahlian Interpersonal 4. Menyelesaikan Masalah

Sumber : Data diolah oleh penulis 2024

Menurut Mulyana et al (2019) pada dasarnya Indikator keterampilan dapat dikategorikan menjadi empat, yaitu:

1. Keahlian Dasar

Keahlian dasar mencakup pengetahuan dan kemampuan yang mendasar, yang menjadi fondasi bagi pengembangan keterampilan yang lebih lanjut.

2. Keahlian Teknik

Seseorang memiliki keterampilan teknis yang spesifik dan diperlukan dalam suatu bidang atau pekerjaan. Keahlian teknik melibatkan penguasaan

terhadap alat-alat, teknologi, atau metode kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu dengan efektif.

3. Keahlian Interpersonal

Keahlian interpersonal melibatkan kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif, membangun hubungan kerja yang positif, berkolaborasi dalam tim, dan menunjukkan empati terhadap rekan kerja atau klien.

4. Menyelesaikan Masalah

Petunjuk bahwa seseorang memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan menyelesaikan masalah secara efektif.

Berdasarkan indikator-indikator keterampilan kerja menurut para ahli diatas, penulis mengambil indikator keterampilan kerja menurut Mulyana et al (2019), yaitu 1) Keahlian Dasar, 2) Kemampuan Teknik, 3) Keahlian Interpersonal dan 4) Menyelesaikan Masalah

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Definisi Kinerja Karyawan

Apiana (2023) mendefinsikan kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing guna mencapai tujuan organisasi secara sah tanpa melanggar hukum sesuai dengan moral dan etika.

Menurut Sari et al (2020) kinerja pegawai adalah sebuah hasil yang memberikan kuantitas dan kualitas pegawai didalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.

Menurut Sverke et al (2019) *Performance is the behavior and actions of individuals that are relevant to the organization's ability to achieve its goals* artinya Kinerja merupakan perilaku dan tindakan individu yang relevan dengan kemampuan organisasi dalam mencapai tujuannya. Adapula menurut Asari (2022) mengatakan bahwa kinerja adalah output yang telah dicapai baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melakukan pekerjaan.

Menurut Hamidah (2022) Kinerja adalah penampilan, hasil karya personil baik kualitas, maupun kuantitas penampilan individu maupun kelompok kerja personal.

Berdasarkan definisi – definisi kinerja karyawan menurut para ahli diatas, maka peneliti merangkumnya pada tabel berikut ini :

Tabel 2. 5
Konsep Definisi Kinerja Karyawan Menurut Para Ahli

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kinerja Karyawan
1	2023	Apiana	Kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing guna mencapai tujuan organisasi secara sah tanpa melanggar hukum sesuai dengan moral dan etika.
2	2022	Hamidah	Kinerja adalah penampilan, hasil karya personil baik kualitas, maupun kuantitas penampilan individu maupun kelompok kerja personil.
3	2022	Asari	Kinerja adalah output yang telah dicapai baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melakukan pekerjaan
4	2020	Sari et al	Kinerja pegawai adalah sebuah hasil yang memberikan kuantitas dan kualitas pegawai didalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.
5	2019	Sverke et al	Kinerja merupakan perilaku dan tindakan individu yang relevan dengan kemampuan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Sumber : Data diolah oleh penulis 2024

Berdasarkan definisi-definisi kinerja karyawan menurut para ahli diatas, penulis mengambil definisi kinerja karyawan menurut Asari, 2022 mendefinisikan

Kinerja adalah output yang telah dicapai baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melakukan pekerjaan

2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Ermawati (2023) terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain:

1. Faktor internal pegawai

Faktor internal pegawai adalah faktor yang berasal dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor pembawaan sejak lahir dan faktor yang diperoleh ketika berkembang. Faktor-faktor tersebut meliputi pengetahuan, keterampilan, pengalaman kerja, motivasi kerja, dan etos kerja.

2. Penempatan kerja yang tepat.

Penempatan kerja pegawai menentukan kinerjanya. Semakin tepat posisi pegawai maka semakin tinggi pula kinerjanya.

3. Faktor internal organisasi

Faktor internal organisasi merupakan faktor yang diperoleh seseorang dari lingkungan kerjanya seperti dukungan yang diterimanya ketika bekerja.

4. Faktor eksternal organisasi

Faktor eksternal organisasi adalah peristiwa, keadaan atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor eksternal organisasi seperti kondisi ekonomi, keuangan, sosial dan budaya masyarakat.

2.1.3.3 Indikator – Indikator Kinerja Karyawan

Tabel 2. 6
Konsep Indikator Kinerja Karyawan Menurut Para Ahli

Apiana (2023)	Hamidah (2022)	Asari (2022)	Sari et al (2022)	Sverke et al (2019)
1. Kualitas Kerja	1. Stabilitas dan konsistensi	1. Kualitas	1. Ketepatan penyelesaian tugas	1. Pelaksanaan tugas
2. Kuantitas Kerja	2. Evaluasi kinerja	2. Kuantitas	2. Kesesuaian jam kerja	2. Kinerja kontekstual
3. Tanggung Jawab	3. Efektivitas individu	3. Waktu Kerja	3. Tingkat Kehadiran	3. Pekerjaan kontraproduktif
4. Kerja Sama		4. Kerja Sama	4. Kerjasama antar pegawai	
5. Inisiatif				

Sumber : Data diolah penulis, 2024

Menurut Asari (2022) terdapat 4 indikator kinerja pegawai antara lain yaitu:

1. Kualitas

Menunjukkan tingkat kesesuaian hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan, Meliputi aspek seperti akurasi, ketelitian, kerapian, dan kesesuaian dengan prosedur yang berlaku.

2. Kuantitas

Menunjukkan jumlah pekerjaan yang diselesaikan oleh pegawai dalam waktu tertentu, Meliputi aspek seperti volume pekerjaan, kecepatan kerja, dan efisiensi waktu.

3. Waktu Kerja

Menunjukkan ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan tugas dan memenuhi tanggung jawabnya, Meliputi aspek seperti disiplin waktu, kehadiran, dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

4. Kerja Sama

Menunjukkan kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan rekan kerja dan atasan dalam mencapai tujuan Bersama, Meliputi aspek seperti

komunikasi, koordinasi, saling membantu, dan membangun hubungan yang positif dengan orang lain.

Berdasarkan indikator-indikator menurut para ahli diatas, penulis mengambil indikator kinerja karyawan menurut Asari (2022), yaitu 1) Kualitas, 2) Kuantitas, 3) Waktu Kerja, dan 4) Kerja sama.

2.1.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi bahan acuan sebagai data pendukung untuk menentukan hasil. Maka penulis telah melakukan kajian terhadap beberapa penelitian terdahulu yang memiliki pembahasan dengan variable yang sedang diteliti. Berikut merupakan kajian dari beberapa jurnal

Tabel 2. 7
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/Persamaan
1	I Wayan Gede IP, I Gede Aryana M (2021) Vol 1 No 1	Judul : Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar Metode : Analisis linear berganda Sampel : 32 orang karyawan bagian produksi art shop Cahaya silver celuk Gianyar	keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, teamwork berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, keterampilan kerja, teamwork, dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Persamaan : Kesamaan penelitian sebelumnya dan penelitian penulis meneliti Keterampilan Kerja dan Kinerja Karyawan Perbedaan : Penelitian terdahulu menggunakan Team Work Sebagai variable (X2) dan Motivasi sebagai variable (X3) Perbedaan Tempat
2	Yusqi Mahfud (2019) e-ISSN: 2622-8122	Judul: Pengaruh Knowledge Management, Skill dan Attitude Terhadap Employee Performance (Studi Kasus Pada Satuan Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Wonosobo) Metode: model persamaan struktural (Structural Equation Modeling–SEM) berbasis	Pengetahuan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, Skill berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan, Sikap berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan	Persamaan: Kesamaan sebelumnya dan penelitian penulis meneliti tentang Keterampilan, sikap dan kinerja karyawan Perbedaan:

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/Persamaan
		Variance atau Component based SEM Sampel: 97 orang PNS di lingkungan pemerintah daerah kabupaten wonosobo	Kinerja, Pengetahuan Pribadi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan melalui Prosedur Kerja sebagai variabel intervening	Peneliti terdahulu menggunakan Pengetahuan sebagai variabel (X1) Perbedaan Tempat
3	Komang Sika, Hermanto, Agus Susanto(2022) e-ISSN: 2621-3389	Judul: Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pengelola Badan Usaha Milik Desa (BUMDes)Dikecamatan Palibelo Metode: analisis linear berganda Sampel: seluruh anggota BUMDes Kecamatan Palibelo sebanyak 54 orang (sampel jenuh)	Pengetahuan, sikap dan keterampilan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pengelola BUMDes Kecamatan Palibelo Kabupaten Bima	Persamaan: Kesamaan penelitian sebelumnya dan penelitian penulis meneliti tentang , keterampilan dan kinerja karyawan Perbedaan: Penelitian terdahulu menggunakan Sikap sebagaivariabel (X3) Perbedaan tempat
4	Abdollah Harahap, Suryadi, Romi, Iska L (2022) SSN: 2614-298X	Judul : Pengaruh Sikap Kerja Kualitas Kehidupan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas Metode : model regresi linier berganda Sampel : 30 orang pegawai secretariat DPRD Kab Padang Lawas	variabel sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas; Variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas; Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas; dan variabel kualitas kehidupan kerja, sikap kerja dan motivasi kerjanberpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Padang	Persamaan : Kesamaan penelitian sebelumnya dan penelitian penulis meneliti tentang , Sikap Kerja dan kinerja pegawai Perbedaan : Penelitian terdahulu menggunakan kualitas kehidupan kerja sebagai variable (X2) dan motivasi kerja sebagai variable (X3) Perbedaan Tempat
5	Aji Mulyana, Sukomo, Rony M (2019) Vol 1 No 3	Judul : Pengaruh Keterampilan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada CV Tanjung Mulya Kecamatan Panumbangan Ciamis	Kinerja pegawai pada CV.Tanjung Mulya Kabupaten Ciamis adalah sangat baik. Keterampilan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap	Persamaan : Kesamaan penelitian sebelumnya dan penelitian penulis meneliti

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/Persamaan
		<p>Metode : penelitian deskriptif kuantitatif</p> <p>Sampel : 75 orang pegawai CV Tanjung Mulya</p>	<p>kinerja di CV.Tanjung Mulya, artinya jika keterampilan kerja dan disiplin kerja meningkat maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawainya, sedangkan hubungan antara keterampilan kerja dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai di CV.Tanjung Mulya memiliki hubungan kuat, adapun besarnya pengaruh sebesar 47,748</p>	<p>Keterampilan kerja dan Kinerja pegawai</p> <p>Perbedaan : Penelitian terdahulu menggunakan disiplin kerja sebagai variable (X2)</p> <p>Perbedaan Tempat</p>
6	<p>Ulhaq , D. M., minha , A., Fitriya, F. (2023) p-ISSN 2798- 0499 e-ISSN 2798-0502</p>	<p>Judul : The Influence Of Work Experience, Work Skills And Work Discipline On Effectiveness Of Employee Work At Lahat District Court</p> <p>Metode : Kuantitatif analisis deskriptif dan inferensial perhitungan statistic regresi berganda</p> <p>Sampel : 41 orang karyawan Pengadilan Negeri Lahat</p>	<p>Pengalaman Kerja, Keterampilan dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Pengadilan Negeri Lahat</p>	<p>Persamaan : Kesamaan penelitian sebelumnya dan penelitian penulis meneliti Keterampilan kerja</p> <p>Perbedaan : Penelitian terdahulu menggunakan Pengalaman Kerja sebagai variable (X1) dan Disiplin Kerja (X3) dan Efektivitas Kerja pegawai sebagai variabel (Y)</p> <p>Perbedaan Tempat</p>
7	<p>Vivi Nila Sari, Marta W, Jepri A (2019) p-ISSN : 2337- 3350 e-ISSN : 2549- 9491</p>	<p>Judul : Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja, Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang</p> <p>Metode : Analisis regresi linear berganda</p> <p>Sampel : 75 orang karyawan PDAM Kota Padang</p>	<p>Tingkat pendidikan, keterampilan kerja dan sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Padang. Berdasarkan nilai koefisien determinasi maka diperoleh nilai 0,775 hal ini menunjukkan bahwa Berdasarkan nilai koefisien determinasi maka diperoleh nilai 0,775 hal ini menunjukkan bahwa</p>	<p>Persamaan : Kesamaan penelitian sebelumnya dan penelitian penulis meneliti Keterampilan Kerja, Sikap kerja, dan Kinerja Karyawan</p> <p>Perbedaan : Penelitian terdahulu menggunakan Tingkat Pendidikan sebagai variable (X1)</p> <p>Perbedaan Tempat</p>
8	<p>Nurfasila, Muh dan Andi Risfan (2024) Vol 2 No 3</p>	<p>Judul : The Influence Of Motivation And Work Skills On Work Productivity Of Yakes Telkom</p>	<p>keterampilan dan juga mampu menciptakan lingkungan kerja yang</p>	<p>Persamaan : Kesamaan penelitian sebelumnya dan penelitian penulis</p>

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/Persamaan
		<p>Makassar Employees</p> <p>Metode : deskriptif analisis, inferential dan multiple analisis regresi analisis</p> <p>Sampel : 32 orang karyawan yakes Telkom</p>	<p>memotivasi orang-orang disekitarnya dan meningkatkan produktivitas kerja menjadi lebih baik lagi. Keterampilan kerja tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Bukan berarti Yakes Telkom Makassar tidak mengedepankan peningkatan keterampilan produktivitas kerja, namun harus dibarengi dengan pemahaman, pengetahuan dan pengalaman.</p>	<p>meneliti Keterampilan kerja</p> <p>Perbedaan : Penelitian terdahulu menggunakan Motivasi sebagai variable (X1) dan Produktivitas kerja sebagai variable (Y) Perbedaan Tempat</p>
9	<p>Dita Amanda, Herry dan Kumba (2024)</p> <p>e-ISSN:2807-8691 p-ISSN:2807-839X</p>	<p>Judul : The Influence of Organizational Culture, Work Attitudes, Work Behavior and Work Conflict On The Employee's Performance of PT. Hastari</p> <p>Metode : model interaktif dengan responden, dimana data kemudian diinterpretasikan diatur menggunakan teknik analisis data dengan SPSS versi 25.statistic regresi berganda</p> <p>Sampel : 100 orang karyawan PT Hastar</p>	<p>hasil Uji Hipotesis yang menunjukkan bahwa sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.HASTARI. Artinya dalam hal ini adalah Perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya dipengaruhi oleh sikap kerja.</p>	<p>Persamaan : Kesamaan penelitian sebelumnya dan penelitian penulis meneliti Keterampilan kerja</p> <p>Perbedaan : Penelitian terdahulu menggunakan Budaya organisasi sebagai variable (X1) dan Perilaku kerja (X3) Konflik Kerja (variable (X3) dan Konflik Kerja sebagai variable (Y) Perbedaan Tempat</p>
10	<p>Vincen Johanes, Nora Pitri Nainggolan (2021)</p>	<p>Judul : Pengaruh Iklim Organisasi Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bestama Logistics Indonesia</p> <p>Metode : Metode penelitian kuantitatif</p> <p>Sampel : 103 orang karyawan PT Bestama Logistics Indonesia</p>	<p>Variabel iklim organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Bestama Logistics Indonesia. Variabel sikap kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Bestama Logistics Indonesia. Variabel sikap kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Bestama Logistics Indonesia.</p>	<p>Persamaan : Kesamaan penelitian sebelumnya dan penelitian penulis meneliti Sikap kerja dan Kinerja pegawai</p> <p>Perbedaan : Penelitian terdahulu menggunakan Iklim Organisasi sebagai variable (X1) Perbedaan Tempat</p>

2.2 Kerangka Pemikiran

Berikut dikemukakan kerangka pemikiran penelitian, dilihat dari kajian Pustaka dan beberapa hasil penelitian terdahulu yang sudah dipaparkan. Untuk menjelaskan bagaimana pola hubungan antar variable yang diteliti dan bagaimana konsep teori sehingga penulis dapat mengambil kesimpulan sementara atau hipotesis.

Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti. Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting. Yang mana hal ini berarti kerangka pemikiran merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan, serta dapat disimpulkan bahwa kerangka berpikir adalah penjelasan sementara secara konseptual tentang keterkaitan hubungan pada setiap objek permasalahan berdasarkan teori yang telah dikaji oleh peneliti.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu variabel independent dan variabel dependent. Variabel independent dalam penelitian ini adalah Sikap dan Keterampilan. Sedangkan variabel dependent dari penelitian ini adalah Kinerja Karyawan. Dimana kedua variabel independent yaitu sikap dan keterampilan sangat mempengaruhi kinerja karyawan di dalam sebuah perusahaan.

Sumber daya manusia memiliki peran besar dalam menentukan maju atau berkembangnya organisasi. Oleh karena itu, kemajuan organisasi ditentukan pula bagaimana kualitas dan kapabilitas sumber daya manusia di dalamnya. Semakin berkualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh sumber daya manusia atau karyawan dalam bekerja.

Setiap organisasi perlu meningkatkan sumber daya manusianya supaya kinerja yang dihasilkan meningkat, karena organisasi yang maju adalah organisasi yang menampilkan kinerja yang baik. Manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mengelola dan mengembangkan sikap kerja, keterampilan kerja, dan kinerja karyawan. Dengan mengelola ketiga aspek tersebut secara efektif, Manajemen sumber daya manusia dapat membantu organisasi/perusahaan untuk mencapai tujuannya dan meningkatkan daya saingnya.

Sikap kerja merupakan kecenderungan individu untuk berperilaku dengan cara tertentu yang terkait dengan pekerjaannya. Sikap kerja yang positif seperti disiplin, rajin, memiliki tanggung jawab, semangat kerja, dan kerjasama akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan meningkatkan kinerjanya. Terdapat empat indikator sikap kerja yaitu Kepatuhan dan Ketaatan, Kejujuran, Tidak diskriminatif, dan Inisiatif. Perusahaan dapat membantu karyawan untuk membangun sikap kerja yang positif dengan menyediakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan pelatihan dan pengembangan yang tepat, serta memberikan penghargaan bagi karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Karyawan juga perlu memiliki inisiatif untuk mengembangkan sikap kerja yang positif dengan belajar dan melatih diri, serta selalu berusaha untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya.

Keterampilan kerja merupakan kemampuan individu untuk melakukan suatu pekerjaan dengan cara tertentu. Keterampilan kerja yang mumpuni akan membuat karyawan lebih efektif dan efisien dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Membangun keterampilan kerja

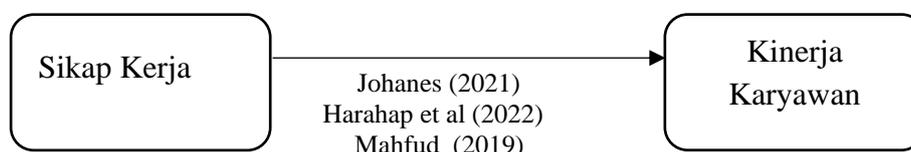
merupakan tanggung jawab bersama antara karyawan dan perusahaan. Terdapat empat indikator keterampilan kerja yaitu Keahlian Dasar, Kemampuan Teknik, Keahlian Interpersonal dan Menyelesaikan Masalah. Perusahaan dapat membantu karyawan untuk membangun keterampilan kerja dengan menyediakan pelatihan dan pengembangan yang tepat, serta memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menerapkan keterampilannya dalam pekerjaan. Karyawan juga perlu memiliki inisiatif untuk mengembangkan keterampilannya dengan belajar dan melatih diri, serta selalu berusaha untuk mencari peluang untuk meningkatkan kemampuannya.

Kinerja karyawan adalah ukuran sejauh mana seorang karyawan berhasil mencapai tujuan-tujuan dan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Kinerja karyawan merupakan faktor penting bagi kesuksesan Hotel De Paviljoen Kota Bandung. Terdapat empat indikator kinerja karyawan, yaitu Kualitas, Kuantitas, Waktu Kerja, dan Kerja sama.

Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan memberikan pelayanan yang berkualitas kepada tamu. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan pelayanan yang ramah, cepat, dan tepat, serta membantu tamu dalam menyelesaikan masalah yang dihadapinya. Kualitas pelayanan yang baik akan membuat tamu merasa puas dan senang, sehingga mereka akan kembali lagi ke hotel dan merekomendasikan hotel kepada orang lain. Dengan meningkatkan kinerja karyawan, hotel dapat meningkatkan kualitas pelayanan, meningkatkan citra dan reputasi hotel, meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan, dan meningkatkan pendapatan hotel. Oleh karena itu, penting bagi Hotel De Paviljoen Kota Bandung untuk terus berusaha meningkatkan kinerja karyawannya.

2.2.1 Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sikap kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, Sikap kerja karyawan perlu menjadi perhatian perusahaan, karena sikap kerja berkaitan dengan bagaimana karyawan bertindak dan melaksanakan kewajiban berdasarkan tanggung jawab dan mendapatkan hasil dari usaha yang telah dilakukannya. Adapun pengaruh sikap kerja terhadap kinerja karyawan ini didukung dengan adanya penelitian oleh Johanes (2021), yang menyatakan bahwa Variabel sikap kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Bestama Logistics Indonesia. Hal ini diperkuat adanya pengaruh sikap kerja terhadap kinerja karyawan ini didukung dengan adanya penelitian oleh Harahap et al (2022), variabel sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas.



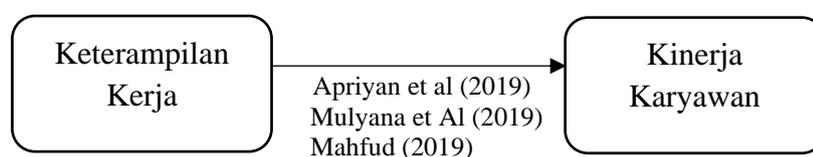
Gambar 2. 1
Keterkaitan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.2 Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Keterampilan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, Keterampilan seorang pegawai saat bekerja sangat berpengaruh oleh pengembangan suatu perusahaan ataupun lembaga. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai harus memiliki keterampilan kerja yang berpengaruh terhadap kinerjanya

Adapun pengaruh keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan ini didukung dengan adanya penelitian oleh Mulyana et al (2019), yang menyatakan Keterampilan

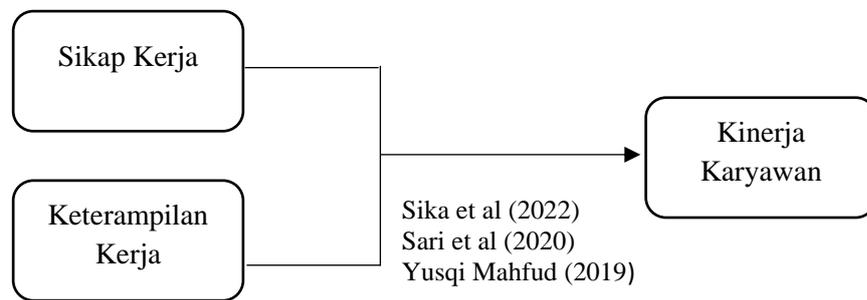
kerja pada CV.Tanjung Mulya Kabupaten Ciamis adalah sangat baik.Kompetensi berpengaruh signifikan dan positif pada kinerja pegawai pada CV.Tanjung Mulya kecamatan panumbangan Ciamis, artinya jika keterampilan kerja pegawainya meningkat maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawainya. Hal ini diperkuat adanya pengaruh keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan ini didukung dengan adanya penelitian oleh Sari et al (2019), Keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Padang.



Gambar 2. 2
Keterkaitan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.3 Pengaruh Sikap Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

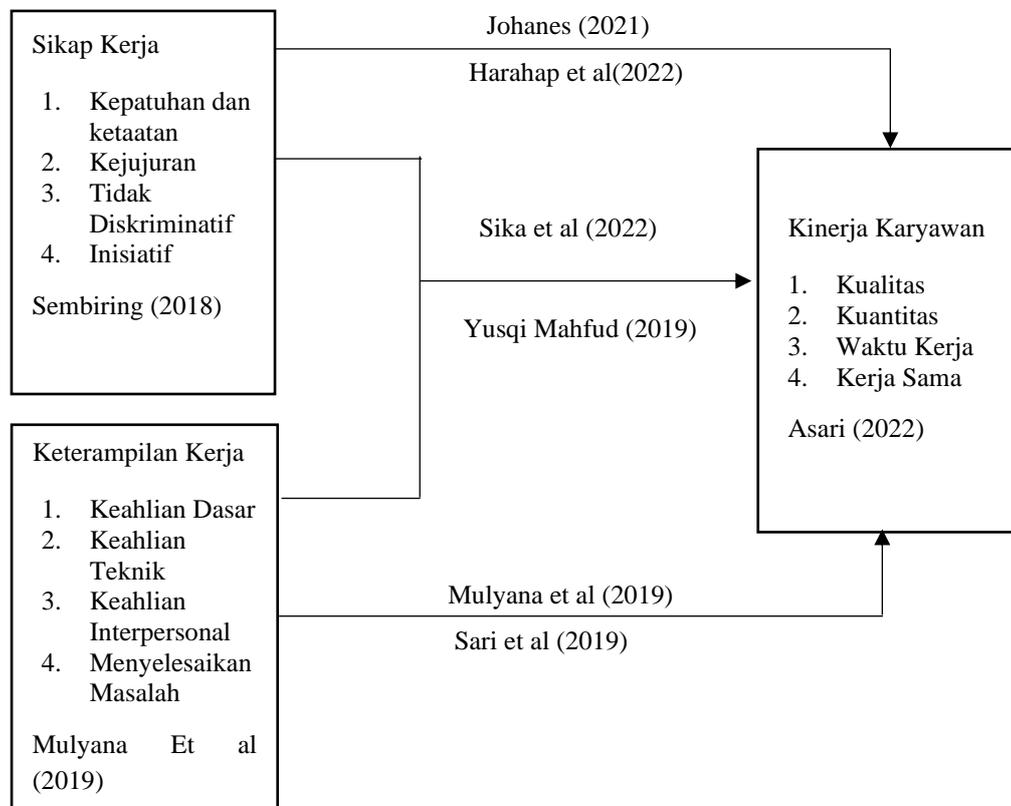
Sikap kerja dan Keterampilan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja karyawan, Adapun pengaruh Sikap Kerja dan Keterampilan Kerja terhadap kinerja karyawan ini didukung dengan adanya penelitian oleh Sika et al (2022), yang menyatakan bahwa sikap kerja dan keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BUMDes se-Kecamatan Palibelo Kabupaten Bima. Hal ini diperkuat adanya pengaruh Sikap Kerja dan Keterampilan Kerja terhadap kinerja karyawan ini didukung dengan adanya penelitian oleh Yusqi Mahfud (2019), yang menyatakan bahwa Sikap dan Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan SKPD (Satuan Kerja Pmerintah Daerah) Kabupaten Wonosobo.



Gambar 2. 3
Keterkaitan Sikap Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.3 Paradigma Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas, maka terbentuklah paradigma penelitian dari Pengaruh Sikap Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dibawah ini :



Gambar 2. 4
Paradigma Penelitian

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kajian Pustaka, kerangka pemikiran yang disatukan menjadi paradigma penelitian. Maka akan dibentuk hipotesis sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian. Hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1 = Sikap Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel De Paviljoen Kota Bandung
- H2 = Keterampilan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel De Paviljoen Kota Bandung
- H3 = Sikap Kerja dan Keterampilan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Paviljoen Kota Bandung