

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Kemampuan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Kemampuan Kerja

Menurut winardi (2004: 201), kemampuan adalah (*ability*) merupakan sifat (yang melekat pada manusia yang dipelajari) yang memungkinkan seseorang melakukan tindakan atau pekerjaan mental atau fisik dengan kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas atau tanggung jawab yang dibebankan kepadanya agar sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Menurut Robbin dan Coulter dalam Franco Brayn Logor (2015: 1153) kemampuan (*ability*) merupakan penilaian yang terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau tanggung jawab yang diberikan dan kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.

Menurut Normajatun (2016: 13), kemampuan merupakan kapasitas individu dalam mengerjakan beragam tugas pekerjaan, kecakapan dan kecerdasan individu saat memecahkan persoalan dengan indikator kemampuan intelektual, dan kemampuan fisik.

Dengan demikian kemampuan kerja adalah kapasitas individu dalam menyelesaikan tugas atau tanggung jawab yang di berikan dengan ketepatan waktu atau sesuai target yang di inginkan secara efektif dan efisien.

2.1.1.2 Jenis-Jenis Kemampuan Kerja

menurut Covey dalam Sullaida (2013: 84) jenis-jenis keampuan terbagi menjadi tiga bagian, yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan Mental adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugastugas pekerjaan yang meliputi daya ingat atau memori, penalaran induktif maupun deduktif serta kemahiran dalam hal berhitung.
2. Kemampuan Fisik adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk menjalankan atau mengerjakan aktivitas meliputi aktif dan fit tubuh.
3. Kemampuan Managerial adalah keterampilan yang dimiliki oleh seseorang untuk melaksanakan atau menyelesaikan segala sesuatu yang dibebankan kepada dirinya meliputi, keahlian teknis, konseptual dan lain sebagainya.

2.1.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kemampuan Kerja

Menurut Sutrisno dalam Sullaida (2013: 85), faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja terbagi menjadi 2 bagian yaitu sebagai berikut:

1. Faktor Bawaan Atau Keturunan

Ada sebagian kalangan yang berpendapat bahwa faktor genetic dapat mempengaruhi taraf intelegensi seseorang. Artinya, jika kedua orang tua memiliki intelegensi, besar kemungkinan anaknya memiliki intelegensi tinggi pula. Akan tetapi hal inipun tidak terjadi demikian. Adakalanya kedua orang tua memiliki taraf intelegensi tinggi mempunyai anak dengan taraf intelegensi pada tingkat rata-rata atau bahkan dibawah rata-rata. Sebagian pakar berpendapat bahwa pengaruh orang tua yang sedemikian besar terhadap

perkembangan intelegensi anak adalah lebih disebabkan oleh upaya orang tua itu sendiri dalam memberdayakan anak-anaknya.

2. Faktor Lingkungan

Pengembangan potensi seseorang mencapai aktualisasi optimal bukan hanya dipengaruhi faktor bakat, melainkan faktor lingkungan yang membimbing dan membentuk perkembangan seseorang. Faktor lingkungan dalam banyak hal justru memberi andil besar dalam kemampuan seseorang.

Sedangkan menurut Mangkunegara dalam Sullaida (2013: 85), ada dua faktor yang berpengaruh terhadap kemampuan, yaitu:

1. Faktor Internal, yaitu yang menyangkut dengan moril kerja (employee morale) dan kemampuan kerja (ability).
2. Faktor Eksternal, yaitu yang menyangkut dengan kondisi sosial kerja (social condition).

2.1.1.4 Indikator Kemampuan Kerja

Indikator kemampuan kerja menurut Blanchard dan Hersey dalam Syardianto (2014: 887), antara lain sebagai berikut:

1. Kemampuan teknis, dengan sub-sub indikator penguasaan terhadap peralatan kerja dan sistem komputer, penguasaan terhadap prosedur dan metode kerja, memahami peraturan tugas atau pekerjaan.
2. Kemampuan konseptual dengan sub-sub indikator memahami kebijakan perusahaan, memahami tujuan perusahaan, memahami target perusahaan.

3. Kemampuan sosial dengan subsub indikator mampu bekerjasama dengan teman tanpa konflik, kemampuan untuk bekerja dalam tim, kemampuan untuk berempati.

2.1.2 Sikap Kerja

2.1.2.1 Pengertian Sikap Kerja

Bilson Simamora dalam Raeni Dwi Santy (2018: 258) sikap adalah ekspresi perasaan (inner feeling), yang mencerminkan apakah seseorang bahagia atau tidak bahagia, suka atau tidak suka, dan setuju atau tidak setuju dengan suatu objek.

Menurut Winardi, (2004: 215), “sikap adalah konstelansi perasaan suka, atau tidak suka, sudut-sudut pandang kecenderungan dalam diri sendiri penilaian-penilaian rasional maupun irasional, dan pola-pola asosiasi, yang memengaruhi pandangan seseorang terhadap dunia”.

Feist dalam Fauzan (2018: 45) “Sikap adalah pola sifat dan karakteristik tertentu, yang relatif permanen dan memberikan, baik konsistensimaupun individualitas, pada perilaku yang akan dilakukan dan ditonjolkan seseorang”. Sedangkan Robbins dalam Fauzan (2018: 45) “Sikap Kerja yaitu berbentuk dari tiga komponen (aspek) yaitu aspek evaluasi (komponen kognisi) dan perasaan yang kuat (komponen afektif) yang akan membimbing pada suatu tingkah laku (Komponen kecenderungan untuk berbuat hal yang baik ataupun hal yang buruk”.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Sikap Kerja

Menurut Robbins dalam Fauzan (2018: 46), Faktor-faktor yang mempengaruhi Sikap terbagi menjadi empat bagian yaitu :

1. Keturunan, menunjuk pada faktor-faktor yang ditentukan pada saat pembuahan.
2. Lingkungan, faktor-faktor yang menggunakan tekanan dalam pembentukan sikap kita dibesarkan.
3. Situasi, mempengaruhi dampak keturunan dan lingkungan terhadap sikap yang akan digunakan.
4. Kebiasaan, mempengaruhi dampak dari sikap, karena jika apa yang sering kita lakukan dalam kehidupan sehari-hari, baik itu berbentuk positif ataupun negatif, pasti tentunya akan menjadi sikap seseorang dalam menjalankan kehidupan sehari-hari.

2.1.2.3 Model Sikap Kerja

Menurut Mc. Costa dan Crew dalam Fauzan (2018: 46) Beberapa model sikap terbagi menjadi lima bagian yakni :

1. *Conscientiousness* yaitu dimensi yang menunjukkan tingkat kenangan seseorang dan hubungan.
2. *Extraversion* yaitu sikap yang berhubungan dengan emosi dan perasaan senang terhadap dirinya sendiri dan lingkungan di sekitarnya, serta kenyamanan seseorang saat bekerja bersama orang lain.
3. *Neuroticism* yaitu besarnya sensasi negatif seseorang.
4. *Agreeableness* atau keramahan adalah tingkat ketaatan norma individu.
5. *Openness to experience* atau terbuka terhadap pengalaman yaitu tingkat kedalaman minat seorang terhadap pengetahuan.

Dengan demikian berdasarkan pendapat para ahli yang ada di atas dapat disimpulkan bahwa sikap kerja merupakan pengetahuan yang akan membentuk keyakinan tentang pendapat tertentu yang berhubungan dengan perasaan senang atau tidak senang sehingga bersifat evaluatif yang hubungannya erat dengan sistem yang dianut pemilik sikap.

2.1.2.4 Indikator Sikap Kerja

Menurut Robbins dalam Christian P. Matasik (2017: 614) membagi sikap menjadi tiga komponen yang dijelaskan sebagai berikut:

1. **Komponen Kognitif (*Cognitive Component*)** Komponen yang terdiri dari pengetahuan. Pengetahuan inilah yang akan membentuk keyakinan dan pendapat tertentu tentang sikap.
2. **Komponen Afektif (*Affective Component*)** Komponen yang berhubungan dengan perasaan senang atau tidak senang, sehingga bersifat evaluative. Komponen ini erat hubungannya dengan system nilai yang dianut pemilik sikap.
3. **Komponen Perilaku (*Behavioral Component*)** Komponen sikap yang berupa kesiapan seseorang untuk berperilaku yang berhubungan dengan objek sikap.

2.1.3 Prestasi Kerja Pegawai

2.1.3.1 Pengertian Prestasi Kerja Pegawai

Menurut Hasibuan dalam Frangky Bastian Togas (2015: 1164) “prestasi kerja adalah sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-

tugas yang dibebankan kepadanya atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

Menurut Mangkunegara dalam Christian P. Matasik (2017: 615) “Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Normajatun (2016: 13) “prestasi kerja adalah sebuah catatan hasil kerja yang dicapai seseorang sebagai kesuksesan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya”.

Berdasarkan pendapat ahli di atas dapat disimpulkan prestasi kerja pegawai adalah bagaimana kualitas dan kuantitas kerja yang telah dilakukan pegawai dalam melaksanakan tugas atau tanggung jawab yang telah diberikan atasan apakah sudah memenuhi atau telah mencapai target yang telah diharapkan bias selsai di awal waktu ataupun tepat waktu.

2.1.3.2 Tujuan dan Kegunaan Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2000: 88) tujuan dan kegunaan penilaian prestasi karyawan sebagai berikut:

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana pegawai bisa sukses dalam pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.

4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan performance kerja yang baik.
7. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan untuk mengobservasi perilaku bawahan supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.
8. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan di masa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
9. Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
10. Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personel dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan.
11. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan
12. Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan.

2.1.3.3 Indikator Prestasi Kerja Pegawai

Prestasi kerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas

kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Hasibuan, dalam Frangky Bastian Togas (2015: 1166), dan dengan indikator sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja

Dapat dilihat dari akurasi, ketelitian dan kerapian karyawan/pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaan, mempergunakan dan memelihara alat-alat kerja, dan kecakapan.

2. Kuantitas Kerja

Yaitu ukuran seberapa lama seorang karyawan dapat bekerja dalam satu harinya.

3. Disiplin Kerja

Dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan dan tidak melanggar aturan tersebut dengan alasan apapun.

4. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan suatu yang benar harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal meskipun keadaan terasa semakin sulit.

5. Kerjasama

Biasanya dikerjakan oleh individu tapi dapat dikerjakan secara bersamaan oleh dua orang atau lebih dengan tujuan agar pekerjaan tersebut lebih ringan dan cepat terselesaikan.

2.1.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan Perbedaan
1	Kusuma Maringan, Yonathan Pongtuluran, Siti Maria (2016) (ISSN: 0216-7743)	Judul : Pengaruh Tingkat Pendidikan, Sikap Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT.Wahana Sumber Lestari Samarinda	Tingkat Pendidikan, sikap kerja secara Bersama sama berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.	Persamaan: Menggunakan Tingkat Pendidikan , sikap kerja, dan keterampilan kerja sebagai variable independen dan prestasi kerja sebagai variable dependen. Perbedaan : Tempat Penelitian
2	Normajatun, Abdul Haliq (2016) (ISSN: 2549-1865)	Judul : Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Lingkungan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kota Banjarmasin	Dari hasil analisis maka didapatkan kesimpulan Kemampuan dapat berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja	Persamaan: Menggunakan variabel independen Kemampuan dan variable dependen prestasi Kerja Perbedaan: Menggunakan motivasi dan Lingkungan
3	Christian P. Matasik, Adolfina, Genita G. Lumintang (2017) (ISSN: 2303-1174)	Pengaruh Komunikasi dan Sikap Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Manado	Pada penelitian yang dilaksanakan pada PT. BNI Cabang Manado bahwa sikap kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan	Persamaan: Menggunakan variable independen Sikap kerja dan prestasi kerja sebagai variabel dependen Perbedaan: Tempat Penelitian

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan Perbedaan
4	Heny Hernawati, Arsilenda (2015) (ISSN: 2087-4324)	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Sikap Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Lampung	Dari hasil penelitian terdapat pengaruh kemampuan kerja dan sikap kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai	Persamaan Kemampuan Kerja dan Sikap kerja sebagai variabel independen dan prestasi kerja pegawai sebagai variabel dependen Perbedaan Objek Penelitian
5	Sullaida (2013) (2338-2864)	Pengaruh Kemampuan, Kepribadian dan Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Telkom Cabang Lhokseumawe	Dari hasil penelitian kemampuan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai koefisien signifikan	Persamaan Kemampuan sebagai variabel independen dan prestasi kerja pegawai sebagai variabel dependen Perbedaan Kemampuan, Kepribadian sebagai variabel independen
6	Falola Hezekiah Olubusayo, Ibiidunni Ayodotun Stephen, Olokundun Maxwell (2014) (ISSN: 2147-4478)	Paket Insentif dan Sikap Karyawan untuk Bekerja: Studi Terpilih Prestasi Pemerintah Di Negara Bagian Ogun, Barat Daya, Nigeria	Berdasarkan temuan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa: ada pengaruh yang signifikan sikap kerja terhadap prestasi terhadap pemerintah negeria.	Persamaan Menggunakan variabel sikap kerja sebagai variabel independen dan menggunakan variabel prestasi sebagai variable dependen Perbedaan Objek Penelitian
7	U. Narmadha, Dr. S. Chamundeswari (2013) (ISSN: 1948-5468)	Sikap terhadap Pembelajaran Sains dan Prestasi Akademik dalam Sains di kalangan Siswa di Tingkat Menengah	Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh antara sikap terhadap prestasi siswa tingkat menengah	Persamaan Menggunakan variabel sikap sebagai variable independen Perbedaan Objek Penelitian
8	Aries Susanty, Rizqy Miradipta (2013) (ISSN: 1411-2485)	Prestasi Kerja Karyawan: Pengaruh Sikap terhadap Pekerjaan, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja	Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan tidak adanya pengaruh secara signifikan antara sikap kerja terhadap prestasi kerja karyawan	Persamaan Variabel prestasi dan sikap kerja Perbedaan Menggunakan variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan Perbedaan
				Objek Penelitian

2.2 Kerangka Pemikiran

Secara teori ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai, penelitian ini terfokus pada variabel yang diteliti yaitu kemampuan kerja, sikap kerja, dan prestasi kerja pegawai pada pusat pengembangan sumber daya manusia aparat kota Bandung.

Dengan kemampuan kerja yang tinggi, pegawai akan lebih efektif dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya, karena sudah menguasai pekerjaannya sehingga dapat dengan mudah menyelesaikan tugas tersebut. Tanpa adanya kemampuan pekerjaan akan sulit untuk diselesaikan oleh karena itu penting sekali bagi perusahaan atau instansi untuk terus memberikan pelatihan untuk pegawai agar terus memiliki kemampuan yang tinggi dan berkembang

Sikap kerja yang baik harus terus ditumbuhkan untuk terciptanya kedamaian dalam sebuah instansi agar terus bisa saling mendukung antar rekan kerja sehingga bisa bekerja sama untuk tercapainya tujuan organisasi.

Untuk tercapainya prestasi kerja yang baik maka kemampuan, sikap dan ketrampilan kerja pegawai harus terus ditingkatkan agar terlihat adanya peningkatan

dari prestasi kerja pegawai, apabila menurun instansi harus segera melakukan penindakan mencari penyebab menurunnya prestasi tersebut dan memberikan solusi agar bisa meningkatkan prestasi kerja pegawai.

2.2.1 Hubungan Antara Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Menurut Rivai dalam Frangky Bastian Togas (2015: 1164) mengatakan bahwa prestasi kerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan bahwa adanya keterkaitan antara kemampuan dengan prestasi pegawai.

Menurut Normajatun (2016: 17) mengatakan bahwa prestasi kerja akan meningkat dengan adanya dorongan kemampuan dan motivasi yang baik dari setiap individu serta dukungan dari rekan kerja yang lainnya .

Dapat disimpulkan bahwa keterkaitan antara kemampuan kerja dengan prestasi kerja pegawai terdapat hubungan yang tidak dapat dipisahkan karena berdasarkan pendapat para ahli apabila kemampuan kerja pegawai sudah meningkat maka akan secara langsung prestasi kerja pegawai juga akan meningkat.

2.2.2 Hubungan Antara Sikap Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Menurut Mangkunegara dalam Fauzan (2018: 44), menyatakan bahwa prestasi kerja pegawai memiliki arti hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang dipengaruhi oleh salah satunya yaitu sikap kerja pegawai.

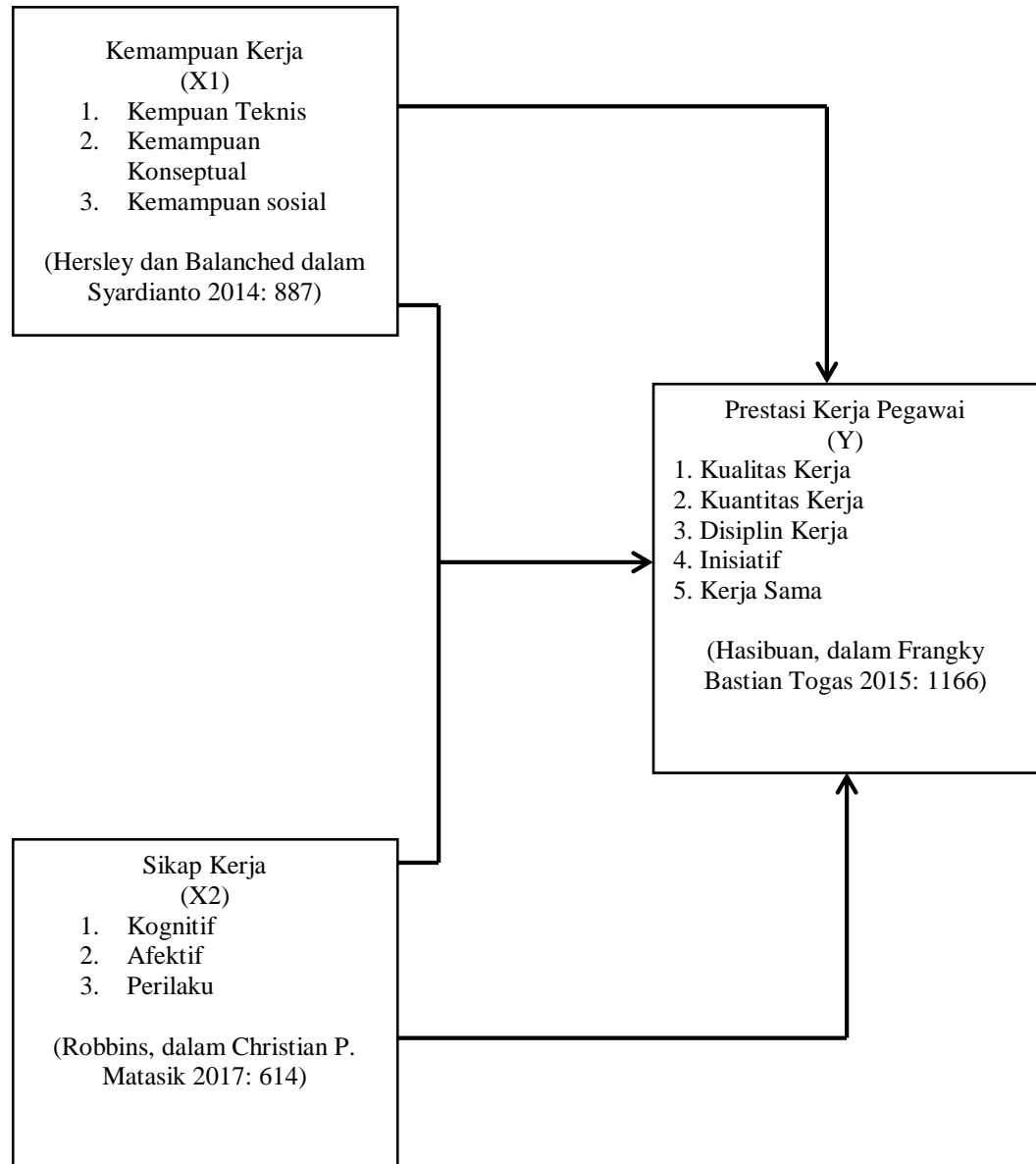
Menurut Christian P. Matasik (2017), menyatakan bahwa sikap kerja adanya pengaruh anatar sikap kerja dengan prestasi kerja pegawai berdasaraka hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan dengan sikap kerja dan komunikasi yang baik maka akan mengasilkan prestasi kerja yang baik juga.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sikap kerja memberi pengaruh terhdap prestasi kerja pegawai karena dengan sikap kerja yang baik dan komunikasi antar pegawai lain yang baik dapat menimbulkan kerja sama yang baik juga sehingga pekerjaan bisa terselesaikan secara bersama-sama dan tujuan perusahaan atau organisasi akan bisa tercapai.

2.2.3 Hubungan Antara Kemampuan Kerja dan Sikap Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Menurut Heny Hernawati et al (2015: 758), Prestasi kerja akan dapat dicapai apabila rencana-rencana kerja yang dibuat dilaksanakan sesuai dengan tugas yang diberikan pada setiap pegawai yang ada dalam organisasi, dengan memiliki kesamaan persepsi terhadap penyesuaian sikap dan perilaku, kemampuan kerja serta tunjangan kesejahteraan yang baik.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulan bahwa adanya keterkaitan antara kemampuan kerja, sikap kerja dengan prestasi kerja pegawai karena prestasi merupakan hasil dari kerja yang telah dilaksanakan pegawai berdasarkan tugas yang telah diberikan oleh organisasi apakah pegawai mampu menyelesaikan tugas tersebut dengan baik berdasarkan kemampuan yang dimilikinya serta didukung oleh sikap dan perlaku yang baik.



Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

Keterangan

X1 : Variabel independen pertama yaitu Kemampuan Kerja

X2 : Variabel independen ke dua yaitu Sikap Kerja

Y : Variabel dependen Prestasi Kerja Pegawai

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan hasil terhadap masalah yang telah diuji kebenarannya, melalui analisis data yang relevan dan kebenarannya diketahui setelah dilakukan penelitian. Berdasarkan permasalahan dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas, maka hipotesis yang dapat diambil adalah :

H₁ : Kemampuan Kerja diduga berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

H₂ : .Sikap Kerja diduga berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

H₃ : Kemampuan Kerja dan Sikap Kerja diduga berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.