

BAB II

KAJIAN TEORITIS DAN METODOLOGI PENULISAN

A. Kajian Teoritis

1. Kerja

1.1 Pengertian Kerja

Menurut Wjs. Poerwadarminta dalam (Susanto, 2020) definisi kerja adalah melakukan sesuatu. Sedangkan definisi kerja menurut Theriault dalam (Granter, 2016) yaitu, *picking something up and putting it down somewhere else because you have to*. Theriault berpendapat bahwa definisi kerja adalah mengambil sesuatu dan meletakkannya di tempat lain karena hal tersebut telah menjadi kewajiban seorang pekerja tersebut. Selaras dengan pendapat tersebut, Koontz dan O'Donnel dalam (Pujiyono et al., 2016) mengatakan bahwa kerja berarti usaha menyelesaikan sesuatu dengan menggunakan tenaga. Kerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh seorang individu atau kelompok guna mengerjakan dan menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan.

Pedapat dari ahli lainnya dikemukakan oleh Taliziduhu Ndraha dalam (Susanto, 2020) berpendapat bahwa kerja adalah proses dalam pembentukan nilai baru/penambahan nilai pada suatu unit sumber

daya, pada suatu unit alat pemenuhan kebutuhan. Sumber daya merupakan suatu nilai yang memiliki kapasitas lebih yang dimiliki oleh entitas ataupun unsur tertentu dalam kehidupan. Dengan dilakukannya kerja, dapat menciptakan suatu perubahan yang tentunya bernilai dan bermanfaat atas pekerjaan yang diberikan.

Kerja dapat dilihat dari berbagai sudut pandang, antara lain dilihat dari sudut pandang sosial dan rohani. Jika kerja dilihat berdasarkan pada sudut pandang sosial, B. Renita dalam (Susanto, 2020) mendefinisikan kerja sebagai kegiatan dalam upaya guna mewujudkan kesejahteraan umum, terlebih bagi orang terdekat (keluarga) serta masyarakat untuk mempertahankan maupun mengembangkan kehidupan. Hal ini berarti kerja bukan saja dalam lingkup organisasi ataupun perusahaan, tetapi juga pada lingkup keluarga dan masyarakat kita dituntut untuk tetap bekerja. Dengan demikian, kerja merupakan salah satu kegiatan rutinitas penting yang dilakukan guna menopang dalam kehidupan. Sedangkan jika dilihat berdasarkan pada sudut pandang rohani, B. Renita dalam (Susanto, 2020) menyatakan bahwa kerja adalah usaha guna mengatur dunia sesuai dengan kehendak Sang Pencipta. Kerja berarti kegiatan yang dilakukan guna mewujudkan atau mencapai suatu tujuan. Dengan bekerja, dapat membuat kehidupan menjadi lebih baik dan produktif.

Bekerja pada umumnya merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh individu sebagai profesi yang pada akhirnya akan memperoleh

imbalan berupa penghasilan atas pekerjaan yang telah dilakukan guna mencapai tujuan tertentu. Selain tujuan tersebut, dalam melakukan pekerjaan diperlukan adanya rasa memaknai atas pekerjaan itu sendiri yang seharusnya ditanamkan pada sikap pegawai.

1.2 Pengertian Makna Kerja

Singh dalam (Jaenudin, 2018) mengatakan bahwa makna kerja adalah penghayatan/kepercayaan individu terhadap pekerjaan guna tepenuhinya kebutuhan ekonomi di sebuah lingkungan kerja. Selaras dengan definisi yang dikemukakan oleh Singh, Chalofsky dalam (Jaenudin, 2018) juga berpendapat bahwa makna kerja merupakan suatu keikutsertaan untuk menemukan tujuan hidup seseorang. Artinya, pentingnya makna kerja juga dapat mempengaruhi tindakan sikap kerja yang dilakukan oleh pegawai. Dengan mengerti apa itu makna kerja, tentu rasa semangat serta motivasi untuk bekerja menjadi lebih baik akan timbul pada dalam diri pegawai. Sehingga pegawai akan merasakan kepuasan atas hasil kerja dan berkesempatan untuk mendapatkan takrim/penghargaan atas hasil kerja yang telah dilakukan. Makna kerja merupakan suatu nilai, sikap, ataupun keyakinan pada diri seorang pekerja untuk memiliki pandangan arti sebuah pemahaman kerja untuk memenuhi kebutuhan serta kebahagiaan dalam hidup.

1.3 Dimensi Makna Kerja

Makna kerja sendiri memiliki dimensi didalamnya. Berikut ini merupakan dimensi dari makna kerja menurut Harpaz dalam (Jaenudin, 2018) diantaranya:

a. Sentralisasi Kerja

Sentralisasi kerja merupakan hal yang berkaitan dengan kegiatan pekerjaan. Jika seorang memiliki sentralisasi kerja, seorang tersebut akan merasakan adanya komitmen pekerjaan yang tinggi untuk mendapat kepuasan atas pekerjaan dan dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan atas pekerjaan mereka.

b. Hak dan Kewajiban

Dalam hal ini, seorang individu menyanggah hak dan kewajiban yang sebanding atas komitmen pekerjaan yang mereka miliki.

c. Orientasi Instrumental

Orientasi instrumental berarti seseorang menjalankan tugas dalam pekerjaannya agar dapat memperoleh pendapatan atas pekerjaan yang mereka telah lakukan. Dalam hal ini berarti seseorang akan menerima imbalan gaji atas pekerjaannya.

d. Orientasi Intrinsik

Merupakan sebuah gambaran dimana ketika terdapat seorang yang memiliki ketertarikan tingkat kesulitan yang lebih tinggi atas pekerjaan yang mereka miliki, mereka akan termotivasi dari dalam diri untuk memanifestasi diri.

e. Relasi Interpersonal

Relasi interpersonal merupakan kondisi seseorang untuk menjalin relasi dengan sesama atau rekan lainnya yang dapat memberikan makna pada kehidupan diri mereka.

1.4 Aspek Makna Kerja

Selain memiliki dimensi, makna kerja juga memiliki aspek guna mendukung arti kebermaknaan dalam kerja. Adapun aspek makna kerja menurut Wrzesniewski dalam (Jaenudin, 2018) diantaranya sebagai berikut:

a. Pekerjaan Sebagai Sebuah Pekerjaan

Pada aspek pekerjaan sebagai sebuah pekerjaan berarti seseorang menganggap bahwa pekerjaan tersebut sebagai salah satu upaya dalam memperoleh pendapatan. Ketika pekerjaan yang dilakukan tidak menghasilkan pendapatan, maka seseorang akan berhenti dari pekerjaan tersebut. Dalam hal ini, pandangan seseorang atas pekerjaan adalah untuk mendapatkan keuntungan ekonomi.

b. Pekerjaan Sebagai Sebuah Karir

Pekerjaan sebagai sebuah karir berarti pekerjaan tersebut dilihat oleh seseorang sebagai ambisi yang perlu dicapai atau ditingkatkan. Pada hal ini, seorang pekerja berusaha agar dapat meningkatkan jenjang karir yang lebih tinggi. Jika seseorang dapat mewujudkan impiannya dalam meningkatkan karir, tentu gaji yang diperolehnya pun akan bertambah. Dengan demikian, seseorang

akan memperoleh kepuasan kerja atas hasil dari usaha yang selama ini dilakukannya.

c. Pekerjaan Sebagai Sebuah Panggilan

Aspek pekerjaan sebagai sebuah panggilan yaitu seorang individu memiliki pandangan bahwa pekerjaan dapat memberikan kebermanfaatn baik untuk dirinya sendiri maupun lingkungan sekitar. Pada aspek ini, seorang pekerja akan merasakan kesenangan dan kenyamanan pada pekerjaannya dikarenakan seorang tersebut termotivasi untuk bekerja karena dari dalam dirinya. Dengan demikian, pandangan seseorang akan aspek ini bekerja menjadi hal yang lazim dilakukan dalam menjalani kehidupan.

1.5 Sumber Makna Kerja

Makna kerja pada diri seorang individu tumbuh ataupun muncul dari berbagai sumber yang mempengaruhi. Sumber makna kerja menurut Rosso, dkk dalam (Jaenudin, 2018) diantaranya seperti:

a. Diri Sendiri

1) Nilai

Sumber makna kerja pada diri sendiri salah satunya berdasarkan pada nilai. Nilai merupakan suatu keselarasan dari dalam persnolal individu atas pekerjaannya. Dalam hal ini, pekerjaan yang dipilih seseorang berdasarkan pada kesamaan

nilai-nilai kepribadiannya, sehingga seseorang tersebut bekerja secara nyaman sesuai dengan minat dan kemampuannya.

2) Motivasi

Motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang juga memiliki peranan yang signifikan di berbagai hal, salah satunya dengan pekerjaan. Jika seseorang memiliki motivasi yang tinggi dari dalam dirinya, seseorang akan merasakan pekerjaan tersebut sangat bermakna untuk dirinya dan melakukan penyelesaian pekerjaan dengan penuh semangat.

3) Kepercayaan

Kepercayaan berarti adanya sikap keyakinan yang tertanam pada diri sendiri. Ketika seseorang merasakan yakin atas pekerjaan maupun tugas yang mereka kerjakan ialah hal yang penting atau bahkan sudah menjadi bagian dari kehidupan mereka, seseorang tersebut akan merasakan kebermaknaan kerja yang lebih tinggi dan lebih berarti.

b. Orang Lain

1) Pegawai Selevel

Dengan terciptanya hubungan komunikasi yang baik antar rekan kerja, hal tersebut akan berdampak positif dan akan timbulnya perasaan saling menghargai antar sesama.

2) Pemimpin

Pemimpin memiliki peran penting dalam proses pembentukan makna kerja. pemimpin terlebih dahulu telah menentukan misi serta tujuan organisasi dengan memberikan pandangan terhadap seseorang atas pekerjaan yang akan mereka lakukan.

3) Komunitas

Pada hal ini seorang individu menempatkan diri mereka berdasarkan pada kelompok sosial yang dianggapnya sebagai anggota dari kelompok tersebut.

4) Keluarga

Keluarga menjadi salah satu hal yang dapat meningkatkan makna kerja pada diri seseorang. Dengan adanya keluarga akan dapat memberikan semangat dengan cara memberi tawaran terkait dengan lingkungan yang dapat membuat seseorang merasakan kenyamanan dan merasa pulih kembali dari adanya tuntutan atas pekerjaan.

c. Konteks Pekerjaan

1) Desain Pekerjaan

Pada desain pekerjaan, pegawai bukan saja memaknai suatu pekerjaan dari tugas mereka saja, tetapi mereka memaknai dengan cara melakukan desain tugas guna membentuk arti atas tugas yang mereka kerjakan.

2) Misi Organisasi

Misi organisasi merupakan salah satu sumber makna berdasarkan pada organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja. Dengan adanya misi organisasi, hal tersebut membuat keselarasan terkait dengan norma serta nilai yang berlaku pada organisasi atau perusahaan mereka.

3) Kondisi Keuangan

Kondisi keuangan adalah salah satu hal yang tidak lepas kaitannya dengan pekerjaan. Imbalan uang menjadi salah satu peranan penting untuk seseorang dapat memaknai pekerjaan mereka.

4) Domain Non-Pekerjaan

Pada hal domain non-pekerjaan berarti seorang individu berusaha menjadikan lingkungan kerja seperti apa yang mereka sukai.

5) Budaya Pekerjaan

Ketika budaya pada pekerjaan memiliki makna pada pekerjaan, hal ini lebih membuat individu dapat memaknai pekerjaan mereka.

d. Kehidupan Spiritual

1) Spiritualitas

Kerohanian merupakan suatu kekuatan dari dalam diri seseorang yang lebih tinggi dan memiliki kekuatan atas kepercayaan yang dipercayai oleh seseorang.

2) Panggilan Sakral

Pada hal ini, pekerjaan yang dimiliki oleh seorang individu memiliki fokus pada panggilan.

Dengan demikian berdasarkan pada uraian di atas, makna kerja sangat mempengaruhi atas kerja yang dilakukan oleh individu. Jika seorang individu menginginkan untuk dapat menyelesaikan tugas dengan baik, dibutuhkan kesadaran dari dalam diri individu untuk mengerti arti dari makna kerja. Dengan demikian, individu akan memahami arti penting dan mencintai pekerjaan yang mereka miliki.

2. Sikap

2.1 Pengertian Sikap

Sikap merupakan sebuah aksi yang dilakukan terhadap suatu objek. Menurut Paul dan Olson dalam (Mulyanti & Fachrurrozi, 2016) sikap adalah evaluasi gagasan/konsep menyeluruh yang dilakukan oleh individu. Dalam hal tersebut, evaluasi yang dimaksud berarti sebuah tanggapan dan gerakan yang diciptakan dari dalam diri seseorang. Pada saat terdapat dorongan ingin melakukan sesuatu, alam bawah sadar kita akan secara impulsif mengeluarkan gerak tubuh yang akan diarahkan kepada suatu objek tersebut.

Sedangkan menurut Petty dan Cacioppo dalam (Mulyanti & Fachrurrozi, 2016) mengatakan bahwa sikap adalah evaluasi umum yang dibuat oleh manusia. Baik evaluasi untuk dirinya sendiri, orang

lain, objek ataupun isu-isu. Sikap bukan saja mempengaruhi pada diri sendiri, tetapi sikap juga memiliki pengaruh kepada orang lain maupun objek yang terlibat. Karena sikap memiliki pengaruh kepada orang lain, memiliki sikap yang baik tentu akan membuat orang lain merasa senang dengan perilaku yang kita lakukan dan membuat kita menjadi pribadi yang bernilai positif di pandangan orang lain. Dan sebaliknya, jika sikap yang kita cerinkan kepada orang lain adalah negatif, tentu hal ini akan membuat orang lain merasakan ketidaknyamanan bahkan menjauh dari diri kita. Hal ini dikarenakan pada dalam diri seseorang tentu terdapat sikap positif dan negatif.

Menurut (Gomendio, 2017), *attitude is the tendency to act positively or negatively on a particular object, situation, institution, concept or person*. Gomendio berpendapat bahwa sikap adalah kecenderungan untuk bertindak positif atau negatif terhadap objek, situasi, institusi, konsep, atau orang tertentu. Pengertian tersebut didukung pula dengan pendapat yang dikemukakan oleh (Wibowo, 2014), dimana pada prinsipnya sikap merupakan kecenderungan pernyataan seseorang, baik itu menyenangkan/tidak yang menggambarkan bagaimana tentang orang, objek, ataupun kejadian dalam lingkungannya. Hal ini selaras dengan pendapat lainnya yang dikemukakan oleh Thurstone dalam (Mulyanti & Fachrurrozi, 2016) yang mendefinisikan sikap sebagai derajat afek positif atau afek negatif terhadap suatu objek psikologis. Afek berarti suatu emosional yang

terdapat pada dalam diri seseorang atau perasaan yang dapat dikeluarkan berupa kesenangan atau kesedihan. Untuk mendapatkan afek positif, kita perlu membuat suasana hati kita merasa nyaman dan senang agar memunculkan afek positif. Sebaliknya, jika suasana hati kita sedang merasakan kesedihan atau hal negatif lainnya seperti marah, tentu yang terjadi adalah munculnya afek negatif.

Terdapat definisi sikap lainnya yang dikemukakan oleh Yusuf dalam (Ahad et al., 2021), *attitude is a reflection of the extent to which a person likes or dislikes something*. Yusuf menyatakan bahwa sikap merupakan cerminan pada diri seseorang untuk mengukur sejauh mana seseorang tersebut menyukai atau tidak menyukai sesuatu. Pendapat tersebut selaras dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sarwono dalam (Ramdani et al., 2019) yaitu sikap merupakan istilah yang mencerminkan/menggambarkan rasa senang/tidak senang, maupun perasaan netral seseorang kepada sesuatu. Dengan demikian, memiliki sikap yang positif sangatlah penting karena sikap sendiri memiliki keterkaitan dengan banyak hal. Jika kita salah dalam bersikap, hal ini akan membuat orang disekitar memiliki persepsi buruk terhadap kita akibat sikap yang telah kita perbuat.

Menurut (Tatar, 2020), *attitudes have a specific impact on behavior, effort, interest and awareness*. Pendapat tersebut berarti sikap memiliki dampak yang spesifik terhadap perilaku, usaha, minat dan kesadaran. Dengan demikian, sikap merupakan bentuk tindakan

yang kita cerminkan terhadap sesuatu. Dalam hal ini, sesuatu berarti bukan hanya orang lain saja, tetapi dapat berupa suatu benda atau objek lainnya dimana kita akan melakukan suatu hal dengan sesuatu tersebut.

2.2 Komponen Sikap

Sikap memiliki komponen didalamnya. Menurut (Azwar, 2011), komponen sikap terbagi menjadi tiga bagian, yaitu:

a. Komponen Kognitif

Salah satu komponen yang terdapat pada sikap seseorang adalah adanya komponen kognitif. Komponen kognitif merupakan sebuah komponen yang berisi kepercayaan yang berdasar pada pendapat serta sikap yang dimiliki individu terkait dengan opini. Dalam hal ini komponen kognitif lebih berperan dalam permasalahan kontroversial.

b. Komponen Afektif

Komponen afektif memiliki peran terkait dengan perasaan emosional seseorang. Dapat dikatakan bahwa komponen afektif merupakan perasaan yang dimiliki oleh seseorang terkait dengan sesuatu hal. Pada umumnya, komponen afektif merupakan komponen yang amat kuat terhadap pengaruh yang dapat mengubah sikap pada diri seseorang.

c. Komponen Konotatif

Jika kita berbuat, bersikap, atau berperilaku sesuai dengan apa yang kita miliki, hal tersebut merupakan peran dari komponen konotatif. Komponen konotatif pada dasarnya berisikan tendensi seseorang dalam melakukan tindakan terhadap suatu hal.

2.3 Karakteristik Sikap

Selain itu, sikap juga memiliki karakteristik. Menurut Umar dalam (Simbolon, 2017) terdapat empat karakteristik sikap, antara lain:

a. Memiliki Objek atau Tujuan

Sikap berkorelasi dengan orang ataupun objek tertentu. Sikap merupakan suatu respon dari perilaku seseorang ataupun kondisi objek tertentu. Dengan demikian, objek tersebut dapat membentuk suatu perilaku atau tindakan.

b. Memiliki Petunjuk, Derajat, dan Intensitas

Sikap menunjukkan apa yang sedang dirasakan dan dialami oleh seseorang terhadap objek. Seperti merasakan kebahagiaan atau tidak bahagia terhadap sesuatu ataupun objek. Derajat menunjukkan seberapa besar seseorang tersebut merasakan suka ataupun tidak suka terhadap suatu objek. Sedangkan intensitas berarti sebaliknya, yaitu menunjukkan tingkatan keyakinan/kepercayaan terhadap suatu objek.

c. Memiliki Struktur

Sikap pada umumnya memiliki sifat yang tetap dan dapat berubah.

Sikap yang dekat dengan dibangun dengan hal positif, akan

memiliki derajat yang tinggi. Begitu pula sebaliknya, jika sikap dibangun dengan hal yang negatif, sikap akan memiliki derajat yang rendah.

d. Dapat Dipelajari

Sikap dapat dipelajari. Hal tersebut dikarenakan sebuah sikap berasal berdasarkan pada pengalaman pribadi dan kelompok yang merupakan hasil dari sebuah perilaku yang sebelumnya telah dilakukan atau didahului oleh orang lain. Dengan demikian, kita dapat mengetahui yang mana sikap yang baik, dan yang buruk. Berdasarkan pada pengalaman orang lain, kita dapat belajar, membangun, dan mempertahankan serta mengembangkan sikap baik dan menyingkirkan sikap buruk agar menjadi pribadi yang bernilai positif dan tidak merugikan sesama.

2.4 Fungsi Sikap

Menurut Walgito dalam (Kurnia Asih, 2020), sikap memiliki empat fungsi, antara lain:

a. Sebagai Alat Untuk Menyesuaikan Diri

Salah satu fungsi sikap yaitu sebagai alat untuk menyesuaikan diri. Menyesuaikan diri berarti membuat diri untuk menyatu pada suasana kondisi baru yang sedang dialami. Sikap akan bertindak untuk mendukung perubahan agar dapat beradaptasi dengan hal atau lingkungan sekitar yang terkini.

b. Sebagai Pengatur Tingkah Laku

Sikap berperan sebagai pengatur tingkah laku, dimana karena adanya hal ini sikap memiliki peran untuk menjaga tingkah laku agar sesuai dengan aturan seperti norma yang terdapat di masyarakat. Dengan demikian, kita dapat memiliki sikap yang baik sesuai dengan aturan atau pedoman yang berlaku.

c. Sebagai Alat Ukur Pengalaman

Pengalaman merupakan suatu hal yang berharga yang pernah terjadi atau dialami oleh diri seseorang. Adanya sikap sebagai alat ukur atas pengalaman yang pernah terjadi pada diri seseorang, sikap dapat memilah yang mana merupakan pengalaman yang diperlukan (memiliki nilai positif) dan yang tidak diperlukan (memiliki nilai negatif).

d. Sebagai Pernyataan Kepribadian

Kepribadian sering kali digambarkan dengan bagaimana seorang individu dapat saling berinteraksi dengan individu lainnya. Dengan adanya sikap yang mengatur pada diri seseorang, maka kepribadian yang dicerminkan akan menjadi kepribadian yang baik.

2.5 Pengertian Sikap Kerja

Sikap kerja menurut (Kaswan, 2015) adalah sebuah perasaan serta pemikiran yang dipercayai orang terkait perilaku pada mengenai pekerjaan dan organisasi. Sikap kerja yang baik dapat dilihat dari dalam diri seorang pegawai tersebut atas perilaku yang dilakukan atas pekerjaannya. Jika seorang pegawai memiliki sikap kerja yang baik,

pegawai akan senantiasa bersemangat dan percaya dalam bekerja dikarenakan dirinya menganggap bahwa pekerjaan bukanlah merupakan sesuatu hal yang kecil. Definisi sikap kerja selanjutnya dikemukakan oleh (Sunyoto, 2015), yaitu sikap kerja berisi penilaian positif/negatif yang dimiliki oleh seorang karyawan/pekerja mengenai aspek lingkungan kerja mereka. Dalam hal ini, dapat diartikan bahwa sikap kerja merupakan sesuatu yang dapat dijadikan tolak ukur seseorang terhadap orang lain, apakah seorang individu memiliki sikap kerja yang baik ataupun sebaliknya. Selanjutnya definisi sikap kerja dikemukakan oleh ahli lainnya yaitu (Kinicki, 2014), dimana sikap kerja berperan sebagai keyakinan seseorang yang menunjukkan perasaan mengenai beberapa hal, seperti gagasan, situasi, serta orang-orang tertentu yang mempengaruhi perilaku mereka. Sikap kerja akan timbul dari dalam diri seorang pekerja ataupun pegawai terhadap sesuatu yang akan mereka hadapi yang dapat berupa perasaan suka ataupun tidak suka terhadap sesuatu.

Sedangkan, Kenneth dalam (Pitriyani & Halim, 2020), menyatakan bahwa sikap kerja merupakan perbuatan seseorang terhadap pekerjaannya yang menggambarkan pengalaman menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya. Sikap kerja pada seseorang salah satunya dapat tercermin berdasarkan pada perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Jika seseorang suka atas profesinya, tentu mereka akan melakukan yang terbaik untuk pekerjaannya. Begitu juga

sebaliknya, jika mereka tidak menyukai pekerjaan atas profesinya, dalam menjalankan pekerjaannya terkesan tidak serius bahkan dapat bermalas-malasan dalam bekerja. Selain itu, Pangabean dalam (Maringan et al., 2017) mengungkapkan bahwa sikap kerja merupakan hasil penilaian kepada seseorang atau kejadian di tempat kerja. penilaian tersebut dapat berupa apakah memuaskan, baik, menyenangkan, menguntungkan, atau bahkan sebaliknya. Sikap kerja merupakan perilaku yang dicerminkan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Melalui sikap kerja, orang lain dapat menilai apakah sikap kerja yang kita cerminkan baik atau tidak. Sikap kerja yang baik dan memuaskan tentu akan menjadikan cerminan diri bernilai positif dan berdedikasi dalam penyelesaian pekerjaan. Sikap kerja yang berkualitas sangat diperlukan dalam melaksanakan pekerjaan guna mendapatkan kepuasan dan hasil yang maksimal atas pekerjaan yang telah diselesaikan.

Terdapat pendapat lain terkait dengan sikap kerja yang dikemukakan oleh Azwar dalam (Maringan et al., 2017), yaitu sikap kerja adalah tindakan yang diambil karyawan untuk melaksanakan kewajiban sesuai dengan tanggung jawab dan memperoleh hasil sebanding dengan usaha yang dilakukan. Sikap kerja berarti bentuk kesadaran seorang pegawai akan amanah tugas atau pekerjaan yang telah diberikan. Pegawai harus menyelesaikan pekerjaan dengan sikap kerja yang sesuai dengan prosedur yang berlaku. Sikap kerja menjadi

acuan utama untuk melihat dan menilai kinerja pegawai karena sikap kerja dapat menjadikan gambaran perilaku individu yang sebenarnya.

2.6 Faktor Sikap Kerja

Sikap kerja pada umumnya didominasi beberapa faktor. Menurut Nylon dalam (Pitriyani & Halim, 2020), terdapat enam faktor yang mempengaruhi sikap kerja, diantaranya:

a. Kondisi Kerja

Kondisi kerja merupakan kondisi dimana seorang pegawai melakukan atau melaksanakan pekerjaannya yang mempengaruhi kenyamanan dalam bekerja, dimana kondisi kerja yang telah ada sebelumnya telah dipersiapkan terlebih dahulu oleh pihak manajemen organisasi ataupun perusahaan yang bersangkutan.

b. Pengawasan Atasan

Pengawasan atasan berarti suatu tindakan ataupun usaha yang dilakukan oleh seorang atasan kepada pegawainya untuk mengawasi pegawai secara langsung. Tentunya dengan adanya pengawasan dari atasan, dapat mempengaruhi sikap kerja serta semangat kerja pegawai.

c. Kerja Sama Dari Teman Sekerja

Kerja sama merupakan suatu bentuk usaha dimana didalamnya terdiri dari seorang individu atau kelompok untuk saling berdampingan bekerja sama mencapai tujuan. Dengan bekerja

sama bersama teman kerja, tentu hal ini akan membuat hasil yang maksimal dalam penyelesaian pekerjaan.

d. Kesempatan Untuk Maju

Dalam hal ini yang dimaksud adalah adanya jenjang karir. Jika kita menerapkan dan berperilaku dengan sikap kerja yang baik, hal ini dapat membuat kita memiliki kesempatan untuk melangkah lebih tinggi pada jenjang karir berikutnya yang ada pada organisasi atau perusahaan.

e. Keamanan

Adanya rasa aman dari dalam diri akan membuat suasana hati kita menjadi tenang dan berpengaruh kepada sikap kerja yang akan kita lakukan. Selain itu, dengan adanya rasa aman akan membuat dan menambah fokus serta ketenangan kita dalam bekerja.

f. Fasilitas Kerja

Fasilitas merupakan sesuatu pendukung berupa sarana dan prasarana yang terdapat pada lingkup organisasi maupun perusahaan guna memberikan kemudahan dan kelancaran dalam pelaksanaan pekerjaan. Dengan didukung adanya fasilitas yang baik dan memadai akan mempengaruhi terjadinya sikap kerja yang baik serta positif.

Dengan demikian, faktor sikap kerja memiliki pengaruh yang signifikan pada diri seorang individu. Faktor kerja dapat memberika

dampak positif jika seorang individu memahami dan menjalankan pekerjaan dengan pikiran yang positif.

3. Pegawai

3.1 Pengertian Pegawai

Pegawai pada umumnya adalah mereka yang bekerja di suatu tempat dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan pedoman tempat mereka bekerja. Menurut Soedaryono dalam (Amin, 2015) pegawai adalah seseorang yang bekerja dalam suatu kesatuan organisasi/kesatuan kerja pemerintah maupun kesatuan kerja swasta guna menyongsong kehidupannya. Adapun definisi pegawai lainnya dikemukakan oleh Robbins dalam (Amin, 2015) yang memiliki pendapat bahwa pegawai merupakan seorang individu yang bekerja, baik sebagai pegawai tetap/tidak, berdasarkan pada kesepakatan kerja yang ditetapkan oleh pemberi kerja.

Berdasarkan pada teori di atas, dapat disimpulkan pegawai adalah seseorang yang memiliki tanggung jawab pada sebuah instansi atau perusahaan, baik instansi pemerintah maupun swasta untuk bekerja sesuai kesepakatan kerja yang sudah dibuat dengan mendapatkan gaji atau upah.

3.2 Loyalitas Pegawai

Loyalitas pegawai memiliki peran penting dalam keberlangsungan atas pekerjaan. Menurut Danim dalam (Nasution, 2019), adapun ciri-

ciri pegawai yang memiliki sikap ataupun loyalitas baik dalam bekerja, diantaranya adalah sebagai berikut:

a. Bertanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan suatu perbuatan yang dilakukan oleh seorang individu dimana tingkah laku yang dilakukan merupakan perbuatan baik serta mampu dalam menjalani amanah yang diberikan secara benar dan berani dalam menanggung risiko yang dilakukan dan dapat dipertanggung jawabkan.

b. Rela Berkorban Untuk Kepentingan Bersama/Organisasi

Seorang pegawai yang baik tentunya memiliki kesadaran akan pentingnya mendahulukan kepentingan bersama diatas kepentingan pribadinya. Seorang pegawai yang baik sudah semestinya mampu bersama-sama mendukung saling bekerja sama guna mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi ataupun perusahaan tempat mereka bekerja.

c. Berani Menjadi Dirinya Sendiri

Dalam hal ini, berani menjadi diri sendiri artinya seorang pegawai harus memiliki rasa kepercayaan diri yang tinggi akan dirinya serta memiliki rasa kemampuan untuk menyelesaikan kemungkinan masalah yang terjadi.

d. Selalu Melibatkan Diri Pada Kegiatan Organisasi

Dalam hal tersebut, melibatkan diri pada setiap kegiatan yang diadakan oleh organisasi akan membangun rasa kebersamaan

dengans sesama anggota ataupun pegawai lainnya. Dengan demikian, mereka akan saling akrab satu dengan lainnya serta saling bekerja sama dan membangun tim yang baik antar sesama.

e. **Senantiasa Menerima Kritik Dengan Lapang Dada**

Senantiasa menerima kritik dengan lapang dada, seorang individu ataupun pegawai dalam hal ini sangat diperlukan untuk menerima kritik dengan lapang dada. Dengan adanya kritik yang diberikan oleh atasan ataupun pegawai lainnya, tentunya akan membangun untuk menjadi lebih baik kedepannya dalam hal apapun maupun pekerjaan yang sedang diembannya.

3.3 Pengertian Pegawai Negeri Sipil

Pegawai negeri sipil pada dasarnya adalah seseorang yang bekerja dalam lingkungan kerja pemerintahan dan tentunya pegawai tersebut memiliki jabatan negeri. Berdasarkan pada Undang-Undang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi, pengertian pegawai negeri sipil adalah orang-orang yang menerima gaji atau upah dari suatu badan atau badan hukum (Abdullah, 2011) .

Dengan demikian, pegawai negeri sipil berarti seseorang yang termasuk dalam kualifikasi syarat berdasarkan pada undang-undang yang berlaku untuk bekerja dalam lembaga pemerintahan dan mendapatkan gaji sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pegawai negeri sipil juga dapat dikatakan seseorang yang

bekerja memiliki jabatan negeri yang diangkat oleh pejabat berwenang untuk melaksanakan tugasnya pada suatu lembaga pemerintahan.

B. Kerangka Berpikir

Pada organisasi maupun perusahaan, para pelaku usaha tentu tidak bisa mengelola atau mengerjakan tugas secara individu, diperlukan peran seorang pegawai didalamnya untuk membantu mendukung pekerjaan dalam menyelesaikan tugas pada usahanya tersebut. Dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, akan membuat pekerjaan terselesaikan secara efektif dan efisien.

Adanya sumber daya manusia yang baik, hal tersebut juga dapat mempengaruhi sikap serta perilaku seorang pegawai tersebut. Sikap merupakan cerminan tingkah laku seseorang yang dapat dilihat oleh orang lain. Selain itu, sikap juga dapat membuat pandangan apakah orang tersebut memiliki perilaku yang baik atau tidak. Dengan adanya sikap, seseorang dapat mengekspresikan tingkah laku yang mereka inginkan terhadap suatu hal atau objek yang ditujukan.

Berkaitan dengan sikap, seorang pegawai tentu akan mengabdikan dirinya dalam bekerja pada sebuah organisasi atau perusahaan. Pegawai semestinya mampu bekerja dengan baik guna mendukung untuk ketercapaian suatu tujuan yang ada pada organisasi maupun perusahaan tersebut. Kerja sudah menjadi hal yang lazim dilakukan seseorang dan menjadi salah satu kegiatan yang dapat memperoleh penghasilan didalamnya. Untuk itu, pegawai perlu merasa

memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan prosedur yang berlaku dan memperoleh hasil yang maksimal.

Sehubungan dengan hal tersebut, memiliki sikap kerja yang baik akan berpengaruh pula pada hasil pekerjaan yang dilakukan oleh individu. Pegawai yang memahami arti penting sikap kerja dalam pekerjaannya akan menghargai segala pekerjaan yang menjadi tugasnya dan bertanggung jawab melakukan yang terbaik dalam penyelesaian pekerjaan. Sikap kerja yang baik juga dapat menjadi nilai untuk pegawai dan membuktikan bahwa pegawai tersebut memiliki dedikasi yang tinggi dalam bekerja dan pekerjaan yang dihasilkan akan terstruktur dan terkendali dengan manajemen sikap yang baik.

C. Metodologi Penulisan

1. Tempat dan Waktu

Observasi dilakukan penulis pada:

Nama Perusahaan : Kantor Pelayanan Pajak Penanaman Modal Asing
Tiga

Alamat : Jl. TMP. Kalibata, RT.6/RW.7, Rawajati, Kec.
Pancoran, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus
Ibukota Jakarta 12760

Telepon : (021) 7948462

Penulis melakukan adanya penelitian di Kantor Pelayanan Pajak Penanaman Modal Asing Tiga pada Subbagian Umum dan Kepatuhan Internal, terhitung sejak 4 Januari 2021 sampai dengan 5 Maret 2021,

dimana perusahaan tersebut sekaligus menjadi lokasi penulis saat melakukan Praktik Kerja Lapangan. Perusahaan tersebut merupakan bagian dari Direktorat Jenderal Pajak dan merupakan naungan dari Kementerian Keuangan dimana perusahaan tersebut merupakan sebuah instansi pemerintahan yang bergerak pada bidang jasa pelayanan. Selama melakukan penelitian, penulis menemukan adanya permasalahan mengenai semangat kerja pada Kantor Pelayanan Pajak Penanaman Modal Asing Tiga yang belum optimal. Sehingga, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan kajian mendalam terhadap sikap kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Penanaman Modal Asing Tiga.

2. Metodologi Penelitian

a. Metode Deskriptif Analisis

Metode deskriptif analisis berisikan metode dimana penulis memaparkan masalah yang ada di tempat dimana dilakukannya observasi secara langsung lalu akan dilakukannya analisis atas masalah guna memperoleh suatu kesimpulan. Dengan adanya metode deskriptif analisis, metode ini sangat kompatibel dan memadai sebagai metode penelitian guna memberikan gambaran mengenai Sikap Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Pelayanan Pajak Penanaman Modal Asing Tiga dikarenakan hasil yang akan didapatkan berupa suatu informasi berbentuk uraian (penjelasan) bukan berupa angka-angka. Oleh sebab

itu, penulis memilih metode deskriptif analisis dalam mengkaji lebih dalam atas masalah yang ditemukan.

b. Teknik Pengumpulan Data

1) Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Pada teknik pengumpulan data studi kepustakaan, merupakan teknik dimana data serta informasi dikumpulkan dari berbagai sumber seperti teori para ahli guna membantu dalam proses analisa penelitian Sikap Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Pelayanan Pajak Penanaman Modal Asing Tiga.

2) Studi Observasi (*Observation Research*)

Pada teknik pengumpulan data studi observasi, teknik ini berupa kegiatan observasi yang dilakukan secara langsung pada perusahaan, yaitu pada Kantor Pelayanan Pajak Penanaman Modal Asing Tiga.