

PENGARUH SIKAP KERJA TERHADAP KINERJA TUGAS KARYAWAN

Bulan Tati Fitria
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pasundan, Bandung
Email: bulan@stiepas.ac.id

Abstract

The purpose of this study is to determine the effect of work attitudes consisting of cognitive, affective, and conative aspects on employee task performance. The research method with a quantitative approach and surveyed employees at one retail company in Bandung as many as 43 employees. The data analysis method uses path analysis. The results showed that the Cognitive variable (X1) to Performance (Y) was 0.352, the path coefficient of the Affective variable (X2) to Performance (Y) was 0.360, and the path coefficient of the Conative variable (X3) to Performance (Y) was 0.257. The path coefficients of the variable ϵ (epsilon) are: $P_{y\epsilon} = 1 - 0.792 = 0.208$, and the influence of Cognitive (X1), Affective (X2) and Conative (X3) variables simultaneously is 0.792.

Keywords: *cognitive, affective, conative, employee task performance.*

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh sikap kerja yang terdiri dari aspek kognitif, afektif dan konatif terhadap kinerja tugas karyawan. Metode penelitian dengan pendekatan kuantitatif yang dilakukan survey pada karyawan pada salah satu perusahaan ritel di Kota Bandung sebanyak 43 orang karyawan. Metode analisis data menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kognitif (X1) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,352, koefisien jalur variabel Afektif (X2) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,360 dan koefisien jalur variabel Konatif (X3) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,257. Adapun koefisien jalur dari variabel ϵ (epsilon) adalah : $P_{y\epsilon} = 1 - 0,792 = 0,208$, dan pengaruh variabel Kognitif (X1), Afektif (X2) dan Konatif (X3) secara simultan sebesar 0,792.

Kata Kunci : kognitif, afektif, konatif, kinerja tugas karyawan.

PENDAHULUAN

Setiap organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu apabila tercapai, barulah dapat disebut sebuah keberhasilan. Untuk mencapai keberhasilan, diperlukan landasan yang kuat berupa : kompetensi kepemimpinan, kompetensi pekerja, dan budaya organisasi yang mampu memperkuat dan memaksimalkan sikap dan perilaku karyawan. Dengan demikian, sikap kerja menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi menciptakan kinerja tinggi (Afsar, Badir & Khan, 2015).

Sikap didefinisikan oleh Robbins & Judge (2013) sebagai pernyataan evaluatif, baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap objek, individu, atau peristiwa. Hal ini mencerminkan bagaimana perasaan seseorang tentang sesuatu. Sementara Kreitner & Kinicki (2014) mendefinisikan sikap sebagai kecenderungan merespon sesuatu secara konsisten untuk mendukung atau tidak mendukung dengan memperhatikan objek tertentu. Sikap merupakan orientasi yang relatif berpengaruh terus menerus dalam jangka waktu yang lama terhadap produk/jasa dan proses.

Sikap adalah cara bertindak tersebut cenderung positif dan negatif. Sikap tidak tampak dari dan tidak dapat diamati, yang tampak adalah perilaku atau tindakan. Sikap dapat diukur dari pendapat-pendapat seseorang, sikap bukanlah suatu tindakan, atau aksi, tetapi merupakan cara bertindak.

Sikap bukan sebagai pelaksana motif tertentu, tetapi merupakan kesediaan untuk bangkitnya motif tertentu. Lebih lanjut, Newcomb menyatakan bahwa dari sudut pandang motivasi sikap merupakan suatu keadaan kesediaan untuk bangkitnya motif.

Sesuai dengan pendapat serta sifat-sifat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan pengertian sikap sebagai keyakinan-keyakinan yang mengandung aspek kognitif, konatif dan afektif yang merupakan kesiapan mental psikologis untuk mereaksi dan bertindak secara positif atau negatif terhadap objek tertentu. Dari definisi di atas dapat juga disimpulkan bahwa sikap bukanlah pembawaan sejak lahir, sikap dapat berubah melalui pengalaman, merupakan organisasi keyakinan, merupakan kesiapan untuk memberikan reaksi, relatif tetap, hanya cocok untuk situasi tertentu, serta merupakan penilaian dan penafsiran terhadap sesuatu.

Sikap mengandung tiga komponen yang membentuk struktur sikap. Ketiga komponen itu adalah komponen kognitif, afektif dan konatif (Robbins & Judge, 2013).

Fenomena dilapangan pada salah satu perusahaan ritel di Kota Bandung menunjukkan bukti bahwa adanya ketidakberimbangan antara kemampuan yang dimiliki oleh karyawan serta kemauan atau motivasi untuk mencapai prestasi kerja yang optimal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja akan berbanding lurus dengan kemampuan dan kemauan yang ditunjukkan oleh sikap kerja oleh karyawan. Sementara tumbuhnya kemauan atau sikap kerja diantaranya merupakan dampak langsung dari upaya pencapaian visi dan misi organisasi melalui implementasi pelayanan yang maksimal kepada para karyawannya.

Berdasarkan pada masalah yang telah disajikan sebelumnya maka tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh sikap kerja yang terdiri dari aspek kognitif, afektif dan konatif terhadap kinerja karyawan.

KERANGKA PEMIKIRAN

Menurut Lee, Park & Koo (2015), sikap bukanlah pembawaan sejak lahir, sikap dapat berubah melalui pengalaman, merupakan organisasi keyakinan, merupakan kesiapan untuk memberikan reaksi, relatif tetap, hanya cocok untuk situasi tertentu, serta merupakan penilaian dan penafsiran terhadap sesuatu. Sikap didefinisikan oleh Robbins & Judge (2013) sebagai pernyataan evaluatif, baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap objek, individu, atau peristiwa. Hal ini mencerminkan bagaimana perasaan seseorang tentang sesuatu. Ada juga yang mendefinisikan sikap sebagai kecenderungan merespon sesuatu secara konsisten untuk mendukung atau tidak mendukung dengan memperhatikan objek tertentu.

Menurut Robbins & Judge (2013) sikap mengandung tiga komponen yang membentuk struktur sikap, yaitu :

1. Komponen kognitif (komponen perseptual), yaitu komponen yang berkaitan dengan pengetahuan, pandangan, keyakinan, atau persepsi pendapat, kepercayaan. Komponen ini mengacu kepada proses berpikir, dengan penekanan pada rasionalitas dan logika. Elemen penting dari kognisi adalah kepercayaan yang bersifat penilaian yang dilakukan seseorang. Kepercayaan evaluatif yang dimanifestasikan sebagai kesan yang baik atau tidak baik yang dilakukan seseorang terhadap objek atau orang.
2. Komponen afektif (komponen emosional), yaitu komponen yang berhubungan dengan rasa senang atau tidak senang terhadap obyek sikap. Rasa senang merupakan hal yang positif, sedangkan rasa tidak senang adalah hal negatif.
3. Komponen konatif (komponen perilaku, atau action component), yaitu komponen yang berhubungan dengan kecenderungan bertindak atau

berperilaku terhadap obyek sikap. Misalnya ramah, hangat, agresif, tidak ramah atau apatis.

Sikap kerja berisi evaluasi positif atau negatif yang dimiliki seseorang tentang aspek-aspek lingkungan kerja mereka. Sebagian besar penelitian difokuskan pada tiga sikap yaitu kepuasan kerja, keterlibatan pekerjaan dan komitmen organisasional. Ketiga sikap tersebut apabila dilakukan secara konsisten akan menambah semangat dan kompetensi pegawai. Sikap kerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya, akan menghasilkan kinerja yang diharapkan. Sehingga dapat dikatakan bahwa sikap kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode analisa deskriptif analitis dan verifikatif, didukung dengan pengamatan peristiwa yang sedang berlangsung ketika penelitian. Penelitian ini disamping ingin mendapatkan gambaran mengenai sikap kerja dan kinerja karyawan.

Untuk menguji hipotesis menggunakan responden dari karyawan yang bekerja pada salah satu ritel di Kota Bandung sebanyak 43 orang karyawan yang diambil secara acak. Penelitian dilakukan selama enam bulan.

Operasional variabel penelitian yaitu sikap kerja dan kinerja karyawan. Sikap kerja terdiri dari Kognitif (X1) dengan indikator Pengetahuan, Pandangan, Keyakinan, Persepsi/Pendapat dan Kepercayaan; Afektif (X2) dengan indikator Senang dan Tidak Senang; Konatif (X3) dengan indikator Ramah, Hangat, Agresif, Tidak Ramah dan Apatitis. Sedangkan Kinerja tugas karyawan dengan indikator Kualitas kerja dan Kuantitas kerja.

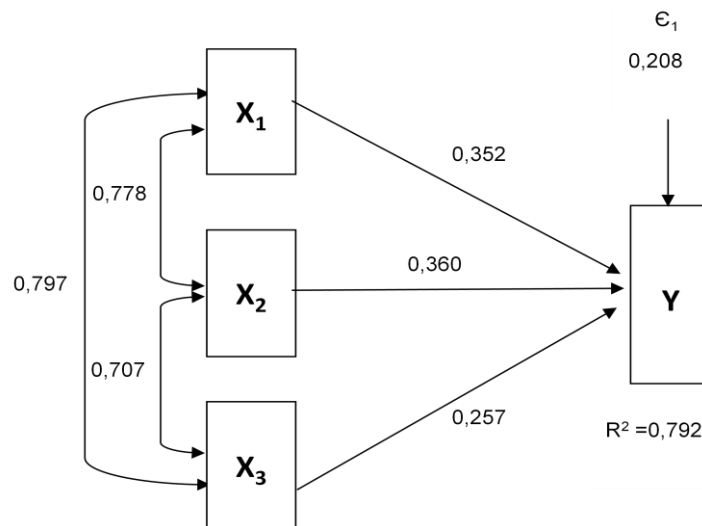
Pengujian kualitas data menggunakan uji validitas dimana seberapa jauh alat pengukur dapat dengan jitu mengukur gejala atau bagian-bagian gejala yang hendak diukur. Validitas hasil tiap-tiap item data dalam kuesioner diketahui dengan membandingkan koefisien korelasi tiap-tiap item data dengan nilai kritis r tabel yang telah ditetapkan pada taraf signifikan 5%. Sedangkan reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Hal ini berarti menunjukkan sejauhmana hasil pengukuran itu tetap konsisten atau tetap asas bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama, dengan menggunakan alat ukur yang sama. Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah koefisien Alpha Cronbach > 0.7 . Analisis data dengan menggunakan tehnik analisis jalur (Path Analysis).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian merupakan karyawan dengan karakteristik responden laki-laki sebanyak 34 orang (70,8 %), sedangkan responden perempuan sebanyak 14 orang (29,2 %). Dengan demikian jumlah responden laki-laki lebih banyak dari responden perempuan. tingkat pendidikan terbagi dalam 3 kategori mulai SLTA, D3 dan S1. Responden dengan tingkat pendidikan SLTA adalah yang terbesar dengan jumlah sebanyak 25 orang (52,1 %), pendidikan setingkat D3 sebanyak 2 orang (4,2 %) dan responden dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 21 orang (43,7%).

Hasil uji validitas dan reliabilitas variable X1 berkisar antara 0,321 – 0,702 dengan CR sebesar 0,777, variabel X2 dari 0,311 – 0,690 dengan CR sebesar 0,792, variabel X3 berkisar dari 0,341 – 0,608 dengan CR sebesar 0,799 dan variabel Y berkisar dari 0,375 – 0,663 dengan CR sebesar 0,806.

Hasil perhitungan analisis data dengan analisis jalur seperti gambar dibawah ini:



Gambar 1. Pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap Y

Apabila kita kaji hasil perhitungan, maka dapat dikaji koefisien jalur, pengaruh Kognitif (X1), Afektif (X2) dan Konatif (X3), baik secara parsial maupun secara simultan terhadap Kinerja Tugas Karyawan (Y).

Pada Gambar 1 dapat dilihat bahwa secara parsial koefisien jalur variabel Kognitif (X1) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,352, koefisien jalur variabel Afektif (X2) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,360 dan koefisien jalur variabel Konatif (X3) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,257. Adapun koefisien jalur dari variabel ϵ (epsilon) adalah : $Py\epsilon = 1 - 0,792 = 0,208$, dan pengaruh variabel Kognitif (X1), Afektif (X2) dan Konatif (X3) secara simultan sebesar 0,792.

Pada pengaruh variabel Kognitif (X1) terhadap Kinerja (Y) ; pengaruh secara langsung sebesar 0,124 dan secara tidak langsung melalui variabel Afektif (X2) sebesar 0,099 dan melalui variabel Konatif (X3) sebesar 0,072, sehingga total pengaruh Kognitif (X1) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0.295 atau 29,5%.

Pengaruh variabel Afektif (X2) terhadap Kinerja (Y) ; pengaruh secara langsung sebesar 0,130 dan secara tidak langsung melalui variabel Kognitif (X1) sebesar 0,099 dan melalui variabel Konatif (X3) sebesar 0,065, sehingga total pengaruh Afektif (X2) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0.294 atau 29,4%.

Pengaruh variabel Konatif (X3) terhadap Kinerja (Y) ; pengaruh secara langsung sebesar 0,066 dan secara tidak langsung melalui Kognitif (X1) sebesar 0,072 dan melalui Afektif (X2) sebesar 0,065, sehingga total pengaruh Konatif (X3) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0.204 atau 20,4%.

Adapun secara simultan pengaruh variabel Kognitif (X1), Afektif (X2) dan Konatif (X3) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,792. Karena koefisien jalur dari variabel ϵ adalah : $Py\epsilon = 1 - 0,792 = 0,208$, maka hal tersebut berarti variabel Sikap Kerja (X1), Iklim Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 0,792 atau 79,2% dan sisanya 0,208 atau 20,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Sikap didefinisikan oleh Robbins & Judge (2013) sebagai pernyataan evaluatif, baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap objek, individu, atau peristiwa. Hal ini mencerminkan bagaimana perasaan seseorang tentang sesuatu. Persepsi karyawan dalam bertindak dapat mempengaruhi sikap kerja mereka yang didasarkan atas motif individu (Hardiyana, Yusup & Sidharta, 2016). Sikap mengandung tiga komponen yang membentuk struktur sikap. Ketiga komponen itu adalah : a). Komponen kognitif (komponen perseptual), yaitu komponen yang berkaitan dengan pengetahuan, pandangan, keyakinan, atau persepsi pendapat, kepercayaan. Komponen ini mengacu kepada proses berpikir, dengan penekanan pada rasionalitas dan logika; b). Komponen Afektif (komponen emosional), yaitu komponen yang berhubungan dengan rasa senang atau tidak senang terhadap obyek sikap. Rasa senang merupakan hal yang positif, sedangkan rasa tidak senang adalah hal negatif; dan c). Komponen Konatif (komponen perilaku, atau action component), yaitu komponen yang berhubungan dengan kecenderungan bertindak atau berperilaku terhadap obyek sikap. Misalnya ramah, hangat, agresif, tidak ramah atau apatis.

Berdasarkan item pernyataan responden tentang Sikap Kerja didapat nilai hasilnya sebagai berikut : 1). Percaya perusahaan punya tujuan, prinsip dan mekanisme kerja (4,65); 2). Merasa setiap tugas pekerjaannya memberi kontribusi bagi

pencapaian tujuan perusahaan (4,29); 3). Merasa pekerjaannya dihargai oleh atasan, rekan sejawat dan bawahan (3,90); 4). Merasa telah berhasil menjalankan pekerjaannya (3,71); 5). Merasa bangga dapat bergabung dan bekerja (4,38); 6). Akan melaksanakan tugas sesuai visi, misi dan strategi perusahaan (4,35); 7). Akan melaksanakan kebijakan perusahaan dengan penuh tanggungjawab (4,33); 8). Akan melaksanakan kepercayaan dan pendelegasian wewenang dengan disiplin dalam bekerja (4,10); 9). Merasa senang apabila selalu dilibatkan dalam setiap kegiatan perusahaan (4,25); 10). Akan berusaha sekuat tenaga untuk tetap bergabung dengan perusahaan (4,04); 11). Akan bekerja keras demi kemajuan perusahaan (4,17); 12). Merasa perlu penataan ruang kerja (4,29); 13). Merasa perlu peningkatan kompetensi secara berkesinambungan (4,40); 14). Merasa puas dengan fasilitas dan sistem kerja (3,58); dan 15). Pelayanan prima menjadi komitmen utama (4,33). Dengan demikian tanggapan responden diperoleh skor rata-rata dikategorikan baik.

Sikap utama para pekerja adalah mengenai kepuasan atau ketidakpuasan dalam pekerjaan (*Job Satisfaction and Job Dissatisfaction*). Kepuasan dalam pekerjaan terjadi ketika apa yang diharapkan oleh pegawai dalam kenyataannya terpenuhi, sedangkan ketidakpuasan dalam pekerjaan adalah fenomena sebaliknya. Organisasi perlu melakukan identifikasi mengenai motif yang mendorong setiap individu untuk bekerja dan memperoleh kepuasan dalam pekerjaan.

Menurut Kreitner & Kinicki (2014) menyatakan bahwa manusia berupaya untuk mencari suatu keselarasan antara keyakinan mereka dan perasaan mereka terhadap objek-objek yang dihadapi mereka. Manusia memiliki sikap yang terstruktur yang terdiri dari berbagai macam komponen-komponen afektif dan kognitif. Hal itu berkaitan bahwa perubahan yang terjadi pada salah satu komponen akan menyebabkan timbulnya perubahan pada komponen-komponen lain.

Apabila dapat diciptakan keselarasan dan keserasian antara keyakinan (kognitif), perasaan (afektif) dan perilaku (konatif) secara seimbang, akan menumbuhkan gairah kerja dan semangat kerja, hasilnya berupa hasil kerja yang tinggi, yang pada gilirannya akan berpengaruh pula terhadap kinerja. Hal ini berarti pegawai yang memiliki sikap kerja yang baik cenderung memiliki kinerja yang tinggi, sehingga akan berdampak positif terhadap pelayanan kepada masyarakat. Hasil penelitian mendukung penelitian yang dilakukan oleh Wang, Lu & Siu (2015) bahwa persepsi karyawan tentang keadilan organisasi dapat memengaruhi emosi / pengaruh, sikap, dan perilaku mereka di tempat kerja yang berdampak pada peningkatan kinerja mereka. Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh Sharma & Dhar (2016) yang membuktikan sikap kerja merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja.

KESIMPULAN

Pengaruh secara simultan variabel kognitif, afektif dan konatif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,792. Karena koefisien jalur dari variabel epsilon sebesar 0,208, maka hal tersebut berarti variabel sikap kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel Kinerja tugas karyawan sebesar 0,815 atau 79,2% dan sisanya 20,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Sikap Kerja dapat dikategorikan baik. Hal ini terlihat dari kriteria ketercapaian skor rata-rata baik. Dimana sebagian responden memberikan tanggapan baik terhadap komponen kognitif (komponen perseptual), Komponen Afektif (komponen emosional), dan Komponen Konatif (komponen perilaku, atau action component). Perlu upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan sikap kerja dapat dilakukan terutama melalui peningkatan secara terus menerus dalam hal memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja, peningkatan kompetensi pegawai, dan peningkatan kelengkapan fasilitas kerja dan perbaikan mekanisme kerja.

REFERENSI

- Afsar, B., Badir, Y., & Khan, M. M. (2015). Person–job fit, person–organization fit and innovative work behavior: The mediating role of innovation trust. *The Journal of High Technology Management Research*, 26(2), 105-116.
- Hardiyana, A., Yusup, M., & Sidharta, I. (2016). Perception of Work and Organization Commitment toward Employee Satisfaction on Non-Ministerial Government Agencies in Bandung Indonesia. *Journal of Knowledge Management, Economics and Information Technology*, 6(1), 1-15.
- Kinicki, A., & Kreitner, R. (2014). *Organizational behavior*. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Lee, E. S., Park, T. Y., & Koo, B. (2015). Identifying organizational identification as a basis for attitudes and behaviors: A meta-analytic review. *Psychological bulletin*, 141(5), 1049-1080. <https://doi.org/10.1037/bul0000012>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior*. Pearson education limited.

- Wang, H. J., Lu, C. Q., & Siu, O. L. (2015). Job insecurity and job performance: The moderating role of organizational justice and the mediating role of work engagement. *Journal of Applied Psychology, 100*(4), 1249- 1258. <https://doi.org/10.1037/a0038330>
- Sharma, J., & Dhar, R. L. (2016). Factors influencing job performance of nursing staff. *Personnel Review, 45*(1), 161-182. <https://doi.org/10.1108/PR-01-2014-0007>