

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan

1. Pengertian Karyawan

Menurut Abdullah (2014) karyawan itu adalah sumberdaya manusia atau penduduk yang bekerja di suatu institusi baik pemerintah maupun swasta/bisnis. Ada beberapa rumusan mengenai siapa karyawan itu sebenarnya. Diantara rumusan itu, antara lain : Ndraha (1999) menyatakan bahwa sumberdaya manusia (*human resources*) adalah penduduk yang siap, mau dan mampu memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Nawawi (2000) menyatakan bahwa sumberdaya manusia adalah potensi yang menjadi motor penggerak organisasi/perusahaan. Wirawan (2001) menyatakan bahwa sumberdaya manusia merupakan sumberdaya yang digunakan untuk menggerakkan dan mensinergikan sumberdaya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari beberapa rumusan tersebut kita dapat menyimpulkan bahwa karyawan atau SDM itu mempunyai potensi yang luar biasa yang mengalahkan sumberdaya organisasi lainnya, karena ia mempunyai :

- a. Kemampuan fisik, yang dapat digunakannya untuk menggerakkan, mengerjakan, atau menyelesaikan sesuatu pekerjaan yang tidak dapat dilakukan oleh sumberdaya atau faktor produksi lainnya.

- b. Kemampuan psikis, yang dapat membangkitkan spirit, motivasi, semangat dan etos kerja, kreativitas, inovasi, dan profesionalisme dalam bekerja.
- c. Kemampuan karakteristik, yang dapat membangkitkan kecerdasan (intelektual, emosional, spiritual, dan sosial) yang membawanya untuk berkembang menjadi lebih mampu dalam menghadapi segala macam tantangan.
- d. Kemampuan pengetahuan dan keterampilan, yang mengantarkannya untuk memiliki kompetensi yang diperlukannya dalam melaksanakan pekerjaannya.
- e. Pengalaman hidupnya, yang dapat menyempurnakan pertimbangan dalam menyelesaikan persoalan yang menyangkut pekerjaannya.

Abdullah (2014) menyimpulkan bahwa dengan bahasa yang lebih ringkas karyawan atau sumberdaya manusia (SDM) itu, di satu sisi berfungsi sebagai sumberdaya organisasi disamping sumberdaya-sumberdaya organisasi lainnya (uang/*money*), (mesin/*mechine*), (bahan baku/*material*), dan (metode/*method*) dengan kemampuannya yang *leading* (berada dimuka) untuk berperan melaksanakan fungsi manajerial (menggerakkan) sumberdaya-sumberdaya organisasi lainnya (uang, mesin, bahan baku, dan metode).

B. Kemampuan Kerja

1. Definisi Kemampuan Kerja

Menurut Robbins (2006) kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan karyawan di dalam melaksanakan suatu pekerjaan adalah kemampuan kerja. Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut. Dalam fungsi operasional manajemen kemampuan kerja merupakan fungsi pengembangan, karena dalam fungsi ini pengembangan kemampuan kerja karyawan sangat diperhatikan.

Menurut Abdullah (2014) kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu atau bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan. Hal ini dapat dimengerti karena dalam kemampuan kerja terdapat berbagai potensi kecakapan, keterampilan, serta potensi yang lain yang mendukung yang tercermin dalam kondisi fisik dan psikis. Dengan demikian konsep kemampuan kerja mengandung pengertian kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan.

Kemampuan kerja sangat menentukan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi tersebut. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawannya. sehingga kemampuan kerja merupakan hal penting bagi seorang karyawan untuk

dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dalam organisasi atau perusahaan, kita bisa melihat bahwa dalam penempatan pegawai atau karyawan pada umumnya semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi yang lebih diperlukan adalah kemampuan intelektual yang tinggi dan bukan kemampuan fisiknya. Mengenai kesanggupan seseorang memang sangat tergantung pada kondisi fisik dan psikisnya, yang pada akhirnya akan mempengaruhi tingkat kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan seseorang akan tercermin pada pengetahuan dan kecakapan yang dimilikinya dengan didukung oleh kondisi fisik dan psikisnya. Oleh karena itu untuk melaksanakan suatu pekerjaan tidak cukup kalau hanya memiliki pengetahuan dan kecakapan saja, tetapi harus didukung juga oleh kemampuan yang kuat untuk melaksanakan pekerjaan tersebut.

2. Aspek – aspek Kemampuan Kerja

Adapun aspek-aspek dari kemampuan kerja karyawan yang baik menurut Abdullah (2014), meliputi beberapa aspek yaitu:

a. Pengetahuan

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang, mudah diketahui dan diidentifikasi.

b. Keterampilan

Keterampilan merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktifitas atau pekerjaan tertentu.

c. Konsep diri

Konsep diri merupakan sikap yang dipengaruhi oleh nilai-nilai yang dimiliki seseorang.

d. Ciri diri

Ciri diri merupakan karakter bawaan, misalnya reaksi yang konstan terhadap sesuatu.

e. Motif

Motif adalah sesuatu yang difikirkan, diinginkan, oleh seseorang secara konsisten yang dapat menghasilkan perbuatan.

Menurut Robbins (2006) aspek-aspek dari kemampuan kerja karyawan meliputi beberapa aspek yaitu :

a. Kecerdasan Numeris

Kemampuan untuk berhitung kuantitas produk yang dipasarkan.

b. Pemahaman verbal

Kemampuan memahami produk-produk yang dipasarkan.

c. Kecepatan perseptual

Kemampuan mengenali para pelanggan dengan cepat dan tepat.

d. Penalaran induktif

Kemampuan mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu.

e. Ingatan

Kemampuan menahan dan mengemukakan pekerjaan terdahulu.

Dari pengertian tersebut berdasarkan aspek-aspek kemampuan kerja karyawan dapat diketahui bahwa pengetahuan dan keterampilan seseorang dapat diketahui dengan mudah, sedangkan konsep diri, ciri diri dan motif sukar untuk diidentifikasi. Perilaku sesungguhnya akan nampak ketika seseorang tidak bisa lagi mengendalikan emosi dan logikanya sebagaimana dalam keadaan normal. Dan berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek yang lebih dominan untuk kemampuan kerja karyawan adalah aspek pengetahuan, keterampilan, konsep diri, ciri diri, dan motif.

3. Faktor – faktor Kemampuan Kerja

Menurut Robbins (2006) bahwa kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Selanjutnya totalitas kemampuan dari seseorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor, yaitu :

a. Kemampuan intelektual

Kemampuan intelektual adalah kemampuan untuk menjalankan kegiatan mental serta kemampuan untuk memecahkan masalah yaitu meliputi pendidikan dan masa kerja

b. Kemampuan fisik.

Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut kesanggupan kerja seorang individu dalam melakukan pekerjaan.

Menurut pendapat Abdullah (2014), kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau melakukan sesuatu tidak berdiri sendiri, tetapi dipengaruhi oleh beberapa faktor. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja seseorang. Faktor-faktor tersebut adalah :

a. Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan seseorang terhadap dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilakunya. Apabila seseorang merasa tidak bisa untuk mengerjakan sesuatu maka ia tidak akan berusaha dan akhirnya ia tidak bisa apa-apa karena tidak ada inisiatif.

b. Keterampilan

Keterampilan sangat mendukung kemampuan seseorang dalam bekerja atau mengerjakan sesuatu. Misalnya kemampuan seseorang berbicara di depan umum, ini adalah kemampuan yang awalnya didukung oleh pembiasaan, dan ini bisa dipelajari.

c. Pengalaman

Pengalaman seseorang akan menyempurnakan kemampuan menjadi tanggungjawabnya. Misalnya bagaimana mengorganisir pekerjaan, bagaimana berkomunikasi dengan orang lain.

d. Karakteristik kepribadian

Meskipun kepribadian itu dianggap sulit berubah, namun dalam kenyataannya, banyak juga yang bisa berubah karena memang dalam hidup ini orang berinteraksi dengan kekuatan yang mempengaruhi dan lingkungan sekitarnya.

e. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kemampuan yang dapat berubah. Misalnya dengan diberikan dorongan, apresiasi, terhadap pekerjaan karyawan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dapat berpengaruh positif terhadap motivasi seorang karyawan.

f. Emosional

Emosional bisa menjadi hambatan bagi seseorang dalam penguasaan kemampuan, seperti misalnya takut kalau salah, atau menjadi malu kalau salah, takut kalau tidak disukai dalam lingkungan kerja. Semua itu merupakan isu emosional yang dapat membatasi motivasi dan inisiatif seseorang.

g. Intelektual

Kemampuan seseorang juga banyak ditentukan oleh kemampuan kognitif seseorang, misalnya kemampuan berfikir konseptual dan berfikir analisis. Kemampuan intelektual besar sekali partisipasinya dalam pembentukan kompetensi yang dimiliki seseorang.

h. Budaya organisasi

Misalnya penempatan karyawan, sistem penghargaan yang proporsional, pengambilan keputusan yang adil, filosofi organisasi, kebiasaan, komitmen pada pelatihan, dan proses organisasional.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan tidak dapat berdiri sendiri melainkan harus didukung oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya. Dan

berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang lebih dominan dalam kemampuan kerja karyawan adalah faktor keyakinan, keterampilan, pengalaman, kepribadian, motivasi, emosional, intelektual dan budaya organisasi.

4. Studi Identifikasi

Adapun studi identifikasi dalam penelitian ini adalah membahas tentang kejanggalan kerja yang terjadi pada karyawan di PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk yang menunjukkan bahwa seringkali karyawan yang mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaannya sesuai standart operasional kerja dan pendidikan yang dimiliki karyawan tidak sesuai dengan sub bidang kerjanya.

Faktor-faktor kemampuan kerja menurut Robbins (2006) yang mengungkapkan bahwa kemampuan kerja adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan berdasarkan faktor fisik dan faktor intelektual. Sedangkan Abdullah (2014), menyatakan bahwa kemampuan kerja seseorang dapat diukur berdasarkan beberapa faktor, yaitu : keyakinan, keterampilan, pengalaman, kepribadian, motivasi, emosional, intelektual dan budaya organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang lebih dominan dan lebih tepat untuk mengukur kemampuan kerja karyawan adalah faktor keyakinan, keterampilan, pengalaman, kepribadian, motivasi, emosional, intelektual dan budaya organisasi.

Berdasarkan hasil observasi tersebut maka studi identifikasi faktor-faktor kemampuan kerja pada karyawan diukur berdasarkan faktor keyakinan, keterampilan, pengalaman, kepribadian, motivasi, emosional, intelektual dan budaya organisasi.

Diharapkan berdasarkan faktor-faktor tersebut kejanggalan kerja yang terjadi di PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk dapat terminimalisir dengan baik.



C. Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian di atas menurut Abdullah (2014) dapat disimpulkan kerangka konseptual dalam penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut :

