

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Pengertian dari sumber daya manusia (SDM) yaitu individu yang bekerja dan menjadi penggerak pada suatu organisasi, baik itu institusi maupun perusahaan. SDM juga dapat diartikan sebagai kumpulan dari orang-orang yang bekerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

Pengertian dari manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan atau organisasi dalam rangka mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimilikinya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa pengertian sumber daya manusia ialah ilmu untuk mengelola hubungan, pendekatan dan peran sumber daya atau tenaga terhadap keterampilan yang dimiliki oleh setiap individu atau orang dan menjadi salah satu komponen penting dalam kesuksesan organisasi atau perusahaan.

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian manajemen sumber daya manusia yaitu proses memperoleh, melatih, memberi kompensasi, mengintegrasikan, mengelola, dan melepaskan sumber daya manusia untuk mencapai visi misi dan tujuan organisasi, perusahaan dan public dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia (SDM) (Handoko, Purnaya, 2019, hlm, 2).

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan oleh Hasibuan (2019), yaitu studi dan praktik mengoordinasikan aktivitas personel organisasi untuk menggapai tujuan visi misi organisasi, perusahaan, perorangan dan publik.

Manajemen sumber daya manusia (SDM), yaitu proses perorganisasian sumber daya manusia organisasi untuk memberi kepastian bahwa seluruh kemampuan fisik dan mental mereka untuk digunakan sepenuhnya untuk memenuhi tujuan organisasi maupun kelompok (Sedarmayanti, 2017:3).

Dapat disimpulkan oleh peneliti yaitu pengertian manajemen sumber daya manusia adalah suatu keseluruhan dari berbagai proses aktivitas pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan maupun pekerja secara terstruktur atau terarah untuk menggapai visi misi atau tujuan tertentu.

2.2.1 Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia

Komponen yang akan memacu dan membantunya agar suatu bisnis bisa berhasil dengan berbagai cara, Hasibuan (2019) menjelaskan bahwa suatu bisnis, pekerja, dan manajer merupakan tiga tipe utama dalam angkatan kerja.

1. Pengusaha

Pengusaha adalah seseorang atau kelompok orang yang melakukan kegiatan usaha, baik dibidang perdagangan, industri maupun jasa, dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan. Pengusaha terutama dimotivasi oleh keinginan untuk menghasilkan uang dari bisnis mereka dan kesediaan untuk menanggung resiko yang merupakan bagian dari operasi bisnis.

2. Karyawan

Karyawan ialah seseorang yang bekerja di suatu institusi, organisasi atau perusahaan dan digaji dengan uang. Setiap bisnis memiliki dua jenis pekerjaan yang berbeda: mereka yang bertanggung jawab atas operasi regular dan mereka yang bertanggung jawab atas arahan dan kepemimpinan strategis.

3. Pemimpin atau Manager

Pemimpin adalah seseorang yang memimpin atau memerintah kelompok orang atau organisasi dalam mencapai tujuan tertentu. Pemimpin adalah orang

yang memiliki keahlian untuk mempengaruhi dan memotivasi orang lain dengan tujuan mencapai suatu hasil yang diinginkan.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja, sebagaimana didefinisikan oleh Fahmi (2017:188), “ialah hasil akhir dari suatu proses yang terhubung selama periode waktu tertentu dan dinilai sesuai dengan norma atau kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya”.

“Kinerja adalah hasil akhir dari kerja seorang karyawan dalam hal kualitas, kuantitas, jam kerja, dan kerja sama agar menggapai tujuan yang disepakati organisasi, seperti yang dikemukakan oleh Sutrisno (2016: 172).

Mangkunegara (2017: 67) mengemukakan kinerja sebagai hasil usaha seorang pegawai secara kualitas dan kuantitas untuk memenuhi tugas yang diberikan”.

Jadi dari pengertian kinerja diatas, yang dapat disimpulkan adalah suatu hasil dari yang melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan untuk membantu organisasi, institusi maupun perusahaan untuk mencapai tujuannya.

2.3.2 Indikator Kinerja

Indikator kinerja menurut ahli merupakan ukuran yang digunakan untuk menilai kinerja individu atau organisasi dalam mencapai tujuan dan visi misi yang telah ditentukan. Berikut ini adalah contoh indicator tersebut :

1. Kuantitas

Kuantitas ialah jumlah bahan-bahan atau barang yang diproduksi atau terjual atau digunakan dalam proses produksi (Sihombing :2009).

2. Kualitas Kerja

Kualitas pekerjaan karyawan diukur dengan persepsi karyawan tentang kualitas pekerjaan yang dilakukan dan pekerjaan yang sempurna dari keterampilan dan kompetensi karyawan. (Robbins, 2016: 260).

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu ialah tingkatan kegiatan yang dapat selesai dengan dimulainya waktu yang ditentukan, dari koordinasi dengan output hingga memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain (Robbins 2016:261).

4. Kemandirian

Kemampuan untuk menyelesaikan tugas tanpa memerlukan bantuan, arahan, atau pengawasan dari orang lain merupakan Ciri dari kemandirian (Robbins, 2016:261).

5. Efektifitas

Ialah sejauh mana menggunakan sumber daya organisasi antara lain mencakup hal hal tentang tenaga, uang, teknologi dan bahan mentah, dimaksimalkan yang bertujuan untuk menambahkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya tersebut. (Robbins, 2016:261).

Dikemukakan oleh Mangkunegara (2013 hlm 75) terdapat indikator kinerja yang terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan kerja, dan sikap kerja."

Berdasarkan indikator kinerja yang dijelaskan, antara lain :

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja dapat dinilai dari ketepatan saat bekerja, ketelitiannya, keterampilannya, dan kebersihan dari individu.

2. Keandalan Kerja

Kredibilitas kerja terletak pada ketaatan terhadap aturan, keinisiatifan, kehati-hatian dan ketampilan.

3. Kuantitas Kerja

Dapat disebut sebagai output, dan diperhatikan bukan hanya output yang rutin, tetapi juga seberapa cepat dapat menyelesaikan pekerjaan yang lebih dan banyak.

4. Sikap Kerja

Sikap di tempat kerja terdiri dari sikap terhadap perusahaan, pegawai lain dan tugas serta kerja tim.

2.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Indikator Jamaludin (2017) mengidentifikasi hal-hal berikut sebagai kontributor karyawan:

1. Kemampuan Individual

Kemampuan Individual Karyawan yang luar biasa berhasil dalam pekerjaan mereka karena bakat, rasa ingin tahu, dan kepribadian mereka, di antara faktor-faktor lainnya. totalitas kemampuan intrinsik seseorang, yang mungkin termasuk kecerdasan, ketangkasan manual, rahmat sosial, dan pengetahuan teknologi. Dalam lingkungan ini, peluang sukses seorang peketja meningkat. Ketika karyawan memiliki akses ke tenaga kerja yang memenuhi syarat, produktivitas meningkat bagi pemberi kerja.

2. Usaha yang dicurahkan

Upaya karyawan terhadap perusahaan merupakan motivasi, etos kerja, dan rasa kehadiran. Tingkat upaya mewakili motivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Bahkan jika karyawan tersebut memiliki pengetahuan yang dibutuhkan, tugas tersebut tidak terlalu menuntut. Kesenjangan antara jumlah usaha yang dikeluarkan dan tingkat kopetensi yang dibutuhkan untuk melaksanakan yang ada relevan dengan hal ini.

3. Usaha yang dicurahkan

Dukungan Organisasi untuk karyawan termasuk alat, teknologi, tolak, ukur kinerja, manajemen, dan rekan tim serta peluang untuk pelatihan dan pertumbuhan. Kinerja dapat diringkas sebagai apa yang pekerja lakukan atau tidak lakukan. Nilai pekerjaan karyawan secara langsung berhubungan dengan nilai yang mereka bawa ke bisnis.

2.4 Kerjasama Tim

2.4.1 Pengertian Kerja Sama Tim

West (dikutip dalam Hatta, 2019) berpendapat bahwa bekerja sama secara berkelompok, dapat mengacu pada efisiensi dan efektivitas yang lebih bagus dan ini berbeda jauh dengan pekerjaan yang dilakukan secara perorangan.

Teamwork sebagaimana didefinisikan oleh Sriyono dan Farida (dalam Devina, 2018), adalah proses aktivitas bekerja sama sebagai bagian dari suatu kelompok.

Manzoor (dikutip dalam Devina, 2018) berpendapat bahwa kerjasama tim ialah pengelompokan perorangan yang saling bergantung satu sama lain atas pekerjaan dan bertanggung jawab bersama-sama dengan hasil jerih payah mereka.

Jadi dapat disimpulkan pengertian kerjasama tim ialah kerja tim, kemudian, bekerja sama untuk menggapai tujuan dalam upaya meningkatkan kualitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan oleh kelompok secara keseluruhan.

2.4.2 Indikator Kerja Sama Tim

Davis (2014) menyebutkan indikator kerjasama tim, yakni :

1. Menyelesaikan perselisihan dalam kesepakatan bersama,
2. Power sharing atau pembagian kekuasaan,
3. Keahlian anggota tim,
4. Bertujuan untuk hal yang sama,

5. Antusiasme atau kemampuan untuk membuat orang lain bersemangat,
6. Peranan dan tanggung jawab yang teridentifikasi,
7. Komunikasi yang jelas dan ringkas.

Sibarani (2018:19) mengemukakan ada beberapa dimensi dan indikator kerjasama tim antara lain :

1. Kerjasama

Kerja tim lebih cepat dibandingkan kerja secara perorangan. Setiap kontribusi personal dapat menjadi kekuatan yang kolektif. Upaya satu orang dapat menambah kekuatan kelompok yang signifikan. Pihak-pihak yang bekerja sama, jika upaya mereka dikoordinasikan secara metodis, akan berhasil dalam upaya mereka. Beberapa indikator kerja sama sebagai alat ukur yaitu :

- a. Tanggung jawab bersama dalam menyelesaikan tugas, yakni dengan cara memberikan tanggung jawab maka dapat mendorong kerja sama yang baik.
- b. Saling berkontribusi, yakni saling bekerja satu sama lain baik secara fisik maupun mental akan menciptakan kerjasama yang baik pula.
- c. Pengerahan kemampuan secara optimal, yakni dengan kontribusi setiap orang untuk keseluruhan diperkuat dan pekerjaan yang dihasilkan memiliki kualitas setinggi mungkin.

2. Kepercayaan

Kepercayaan ialah keyakinan individu bersungguhsungguh dengan apa yang dia ucap dan dia kerjakan. Kerja sama tim yang berkinerja tinggi, salah satu cirinya adalah kepercayaan, dan dmbal kembali yang tinggi pada antara anggota tim nya. Maksudnya adalah dengan mempercayai anggota dan yakin dengan karakter, kemampuan dan integitas tiap anggotanya. Beberapa indikator kepercayaan antara lain:

- a. Kejujuran, yakni dengan melakukan kejujuran pada anggota dalam tim akan dapat memberikan rasa percaya satu sama lain.

- b. Pemberian tugas, yakni dengan memberikan pekerjaan kepada anggota tim artinya anggota telah diberi kepercayaan untuk mengerjakannya.
 - c. Integritas, yakni para anggota dianggap mempunyai integritas atau sikap yang sebenarnya dalam melakukan pekerjaannya.
3. Kekompakan

Derajat pengabdian dan kesetiaan seseorang terhadap suatu kelompok disebut sebagai kekompakan. Adapun indikatornya :

- a. Saling bergantung hasil, yakni para anggota merasakan hasil yang telah di capai bukanlah hasil individu, melainkan hasil kekompakan mereka.
- b. Saling ketergantungan tugas, yakni bergantung pada pekerjaan dengan sesama anggota akan membuahkan hasil kekompakan.
- c. Komitmen yang tinggi, yakni para anggota tim dianggap mempunyai dedikasi yang tinggi untuk misi yang dicapai oleh organisasi.

2.4.1 Manfaat Kerja Sama Tim

Menurut Amirullah (2018:163) menyebutkan beberapa manfaat dari kerja sama tim antara lain :

1. Manfaat bagi organisasi
 - a. Tingkatkan mentalitas pekerjaan.
 - b. Tingkatkan perkembangan organisasi.
 - c. Tingkatkan efisiensi pekerjaan.
 - d. Tingkatkan kualitas atau keunggulan pekerjaan.
2. Manfaat bagi anggota
 - a. Sebagai tujuan untuk mewujudkan potensi diri.
 - b. Agar dapat menyalurkan bakat dan keahlian yang ada.
 - c. Mendapatkan jasa yang dibalas dan reward.
 - d. Stresa tau beban akibat tugas yang diberikan lebih ringan.

- e. Untuk meringankan tanggung jawab pada pekerjaan jadi dipikul bersama-sama.

2.5 Efikasi Diri

2.5.1 Pengertian Efikasi Diri

Efikasi Diri merupakan tingkat kepercayaan individu terhadap kemampuannya sendiri, memiliki dampak yang signifikan terhadap dorongan mereka untuk berhasil; seperti yang dikemukakan oleh Aini, Purwana, dan Saptono (2015). Keyakinan pada kemampuan sendiri sangat penting, dan efikasi diri yang sehat adalah suatu keharusan untuk sukses dalam hidup dan berguna di masa yang akan datang.

Self efficacy ialah penilaian terhadap diri sendiri atas kemampuan yang berhubungan dengan kewirausahaan, seperti kapasitas untuk mengembangkan ide yang baru, rencana pemasaran, dan yang lainnya. seperti yang dikemukakan oleh Sukmaningrum dan Rahardjo (2017:4) dalam Melanie Yuly Theresa & Rizki Zulfikar (2019).

Self-efficacy merupakan penilaian diri terhadap kualitas-kualitas yang terkait dengan kewirausahaan, yang bisa disebut kapasitas untuk mengembangkan ide-ide baru, perencanaan pemasaran, dan lain-lain. Menurut Woolfolk dalam Amalia dan Framusinto (2020:87) mengemukakan "Efikasi ialah keyakinan setiap orang tentang kompetensinya dalam bidang tertentu. Sehingga dengan adanya keyakinan kemampuan diri dapat diharapkan untuk menumbuhkan minat orang lain"

Jadi peneliti membuat kesimpulan pengertian *Self-efficacy* seseorang diartikan sebagai keyakinan yang dia miliki dalam bakatnya sendiri di bidang tertentu, yang pada gilirannya mempengaruhi dorongannya untuk menarik perhatian orang lain dan menciptakan sesuatu yang bernilai.

2.5.2 Sumber Efikasi Diri

Bandura, dikutip dalam Sri Muliati Abdullah (2019: 94), mengemukakan factor-faktor berikut sebagai yang paling penting untuk membangun kepercayaan diri dan kemampuan mereka untuk menciptakan rasa pencapaian yakni :

1. Pengalaman Performasi

Pengalaman performasi merupakan kesuksesan yang telah dicapai dimasa lalu. Moderator efikasi diri terkuat berasal dari kinerja diri sendiri sebelumnya, hasil dari masa lalu memiliki efek pada harapan kesuksesan di masa depan; hasil positif meningkatkan harapan, sedangkan hasil negatif menurunkannya. Efektifitas individu menurun ketika mereka percaya bahwa mereka telah memberikan segalanya namun gagal.

2. Persuasi Sosial

Self-efficacy dapat diperoleh, diperkuat, atau dirusak oleh persuasi sosial. Efektivitas sumber ini terbatas, tetapi dalam kondisi yang tepat, kekuatan persuasi dari orang-orang di sekitarnya dapat mempengaruhi efektivitasnya.

3. Pengalaman Vikarius

Dthangun dengan melihat contoh-contoh masyarakat. Mengamati keberhasilan orang lain meningkatkan kepercayaan diri Anda, dan sebaliknya, mengamati orang lain dengan kemampuan yang sama gagal menurunkan kepercayaan diri anda. Jika diri yang diamati dan diri yang mengamati berbeda. Jika yang diamati beda dengan diri yang mengamati, pengaruh vikarius tidak besar.

4. Keadaan emosi dan fisik

Efektivitas suatu perilaku dapat diubah oleh keadaan emosional yang mengikutinya. Ketakutan, kekhawatiran, dan ketegangan, yang semuanya merupakan emosi negatif yang ekstrem, telah dikaitkan dengan tingkat kepercayaan diri yang lebih rendah pada kemarnpuan diri sendiri. Mengalami lebih banyak perasaan (tetapi tidak terlalu banyak) telah terbukti

meningkatkan kepercayaan diri. Rasa percaya diri meningkat ketika seseorang sehat secara fisik.

2.5.1 Indikator Efikasi Diri

Bandura mencantumkan empat peran utaman yang menjadi penanda efikasi diri dalam Sri Muliati Abdullah (2019:92-93).

1. Proses Kognitif

Orang dengan efikasi diri yang tinggi lebih bahagia menetapkan tujuan yang menantang dan memperkuat komitmen mereka untuk tujuan jangka Panjang. Merka menetapkan arah dan pemikiran mereka untuk pekerjaan mereka saat mereka membayangkan scenario sukses yang dapat mendukung kinerja mereka dalam menghadapi situasi sulit, kegagalan, atau umpan balik. Namun, sebaliknya berlaku untuk seseorang yang kurang percaya diri pada kemampuan mereka untuk menghadapi ancaman / tekanan.

2. Proses Afektif

Efikasi diri memainkan peran penting dalam proses emosional terutama dalam kemampuan memecahkan masalah yang pada selanjutnya mempengaruhi tingkat stress dan depresi yang dialami seseorang ketika menghadapi dan memecahkan situasi yang sulit dan terdapat ancaman / tekanan.

3. Proses Motivasi

Perilaku yang diharapkan dimotivasi dan dipandu oleh keadaan pikiran internal individu. Efikasi diri memotivasi dalam berbagai cara, termasuk penetapan tujuan dan penentuan tingkat upaya yang akan diberi, serta keuletan dalam menghadapi kesulitan dan kegagalan yang pada akhirnya mempengaruhi mereka.

4. Proses Selektif

Pilihan perilaku atau aktivitas yang mengarah pada pilihan lingkungan social yang dapat mempengaruhi perkembangan individu. Ketika seseorang kurang

percaya dir pada kemampuan mereka sendiri, mereka sering menghindari tantangan baru.

Zimmerman (dalam Flora Puspitaningsih2016:77) mengkategorikan efikasi diri terdapat 3 dimensi: level/magnitude, generality, dan strength.

1. Magnitude (Tingkat kesulitan pekerjaan)
 - a. Menghindari situasi atau tidak memaksakan diri di luar batas kemampuan.
 - b. Menganalisis keputusan perilaku yang akan dilakukan.
 - c. Beradaptasi dan menghadap langsung pekerjaan-pekerjaan yang sulit.
2. Generality (Luas bidang perilaku)
 - a. Keyakinan yang mempengaruhi seseorang pada berbagai bidang perilaku.
 - b. Keyakinan hanya pada bidang tertentu.
3. Strength (Derajat keyakinan atau pengharapan)
 - a. Keyakinan efikasi yang rendah.
 - b. Menilai diri sendiri tidak bisa atau tidak mampu melakukan pekerjaan itu.
 - c. Keyakinan yang tak tergoyahkan didalam usahanya.
 - d. Mempercayai aka nada hasil yang baik dari apa yang dikerjakannya.

2.6 Kedisiplinan

2.6.1 Pengertian Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesedian setiap orang menaati semua peraturan organisasi dan norma – norma social yang berlaku. Dengan demikian, kedisiplinan merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang di tetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi bagi organisasi atau perusahaan tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam nencapai tujuannya. (Sinabela 2019:335)

Menurut Hasibun (2018), Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tujuannya. Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sebaliknya, tanpa disiplin, sulit bagi suatu perusahaan atau organisasi mencapai hasil optimal. Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu organisasi karena akan berdampak terhadap kinerja pegawai, sehingga mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan dari suatu organisasi, perusahaan atau instansi.

2.6.2 Indikator – Indikator Kedisiplinan

Indikator – indicator kedisiplinan menurut Malayu S.p Hasibuan (2017:194), yaitu :

1. Kehadiran ditempat kerja.
2. Ketepatan hadir ditempat kerja.

2.7 Hubungan Antar Variabel

2.7.1 Hubungan Efikasi Diri dengan Kinerja Karyawan

Karyawan adalah bagian penting dari setiap operasi perusahaan. Perusahaan dalam posisi ini harus mampu mengembangkan keunggulan karyawan jika mereka ingin menarik dan mempertahankan jenis sumber daya manusia yang kompeten, terampil, dan unggul yang diperlukan untuk berhasil dalam menghadapi persaingan komersial yang ketat. Seperti yang dikemukakan Ardanti dan Rahatdja (2017) efikasi diri ialah perilaku positif terhadap mjuan organisasi, karyawan dengan *self-efficacy* tinggi tidak membantu secara emosional, sedangkan karyawan dengan *self-efficacy* rendah lebih cenderung memiliki masalah gagal dalam pekerjaan mereka.

Setiap orang membawa keterampilan, perspektif, dan ide unik ke tempat, dan menerapkannya sangat penting untuk keberhasilan organisasi mana

pun. Dengan cara yang sarna bahwa tingkat keterampilan karyawan memengaruhi hasil kerja mereka, perusahaan harus membantu pekerja mereka mengembangkan kemampuan yang mereka butuhkan untuk menggapai potensi penuh mereka dalam pekerjaan mereka. Karyawan yang secara konsisten berkinerja pada tingkat yang tinggi dapat memperoleh peningkatan upah dan tunjangan lainnya sebagai hasilnya. Dalam nada yang sama, bisnis dapat mengembangkan penawaran terpuji dan berhasil dalam usaha mereka.

2.7.2 Hubungan Kerja Sama Tim dengan Kinerja Karyawan

Setiap proses kelancaran kegiatan perusahaan maka ada beberapa faktor yang mendorong kegiatan tersebut dan tentunya tidak bisa dilakukan secara individu, untuk itu ada yang namanya kerja sama tim didalam proses tersebut agar hasil yang didapat juga baik dan efektif. Seperti yang di definisikan Andrew Carnegie (dalam Kaswan, 2017) teamwork merupakan Kemampuan untuk melakukan kerja sama untuk mencapai visi bersama. Kemampuan untuk menyelaraskan kinerja individu dengan tujuan organisasi. Kerja tim adalah kekuatan pendorong di balik pencapaian hasil yang luar biasa.

Kerja tim adalah kekuatan pendorong yang mendorong individu rata-rata untuk pencapaian yang luar biasa. Karena produktivitas masa depan bergantung pada kemampuan karyawan untuk bekerja sama, saling percaya, dan mengerahkan upaya terbaik mereka, ini adalah masalah potensial. Dalam nada yang sama, organisasi akan dapat mewujudkan tujuannya dengan bantuan tenaga kerja yang optimis dan kooperatif, hal ini juga dapat berpengaruh didalam kinerja karyawan nantinya karena mengandalkan kekompakan, kepercayaan serta usaha yang maksimal dalam setiap individu. Demikian juga perusahaan akan dapat mencapai tujuan yang diinginkan dengan cara yang positif serta kerja sama yang baik.

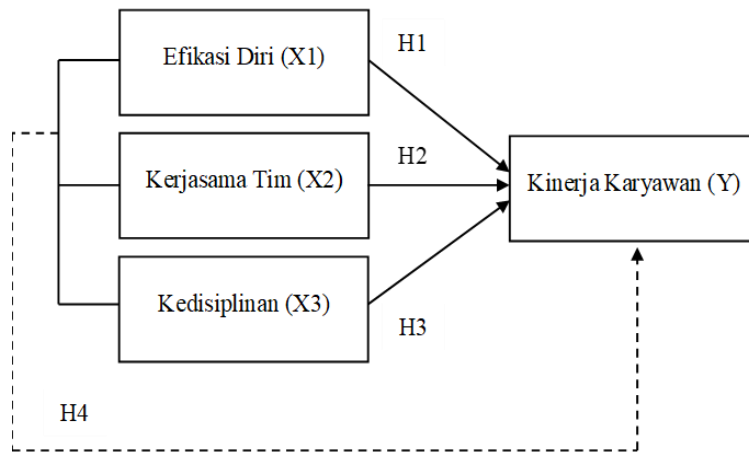
2.7.3 Hubungan Efikasi Diri, Kerjasama Tim Dan Kedisiplinan dengan Kinerja Karyawan

Simamora (2015:339) mendefinisikan "Kinerja mengacu pada tingkat pencapaian kerja yang membentuk sebuah tugas pegawai". Hal ini dapat dicapai perusahaan jika di dorong oleh beberapa faktor seperti efikasi diri yang dan kerja sama tim untuk mendapat pencapaian tersebut. Perusahaan akan berhasil jika dimotivasi oleh kombinasi elemen, termasuk keyakinan pada kemampuannya sendiri untuk berhasil dan kekuatan upaya kolektifnya.

Didalam menjalankan sebuah pekerjaan tentunya karyawan juga harus mempunyai kemampuan dan keyakinan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut, jika karyawan ragu , takut gagal, Pesimiss, maka pekerjaan akan terhambat dan tidak berkembang, hal ini tentu di imbangi dengan bekerja secara tim dengan baik, saling percaya dan saling mendukung satu sama lain untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut lebih efisien dan efektif sehingga Etelah tujuan tersebut tercapai, maka karyawan akan mendapatkan reward dari perusahaan karena telah menguntungkan perusahaan.

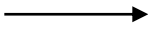
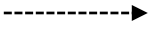
2.8 Kerangka Berpikir

Sugiyono (2017:60) menjelaskan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual dengan berbagai factor yang telah diidentifikasi sebagai titik kunci hubungan antar teori. Kerangka berpikir dalam penelitian ini ialah Efikasi Diri (X1), Kerja Sama Tim (X2) sebagai variable bebas, Kedisiplinan (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variable berikut. Gambaran kerangka berfikir dalam penelitian ini yakni sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Sumber : Diolah oleh Penulis, 2023

Keterangan :  : Pengaruh Parsial
 : Pengaruh Simultan

Hipotesa

H1: Diduga efikasi diri berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Marine Service.

H2: Diduga kerja sama tim berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Marine Service.

H3: Diduga kedisiplinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Marine Service.

H4: Diduga efikasi diri, kerja sama tim dan kedisiplinan berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Marine Service.

2.9 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang telah lalu yaitu usaha dari peneliti untuk membantu menemukan perbandingan dan menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya. Posisi penelitian dapat didukung dengan melihat studi sebelumnya. Pada bagian ini, peneliti membuat daftar beberapa hasil temuan dari penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian saat ini.

Melengkapi bagian ini akan memberi peneliti gambaran tentang besarnya penelitian yang sedang berlangsung. Berikut ini adalah penelitian-penelitian sebelumnya dan referensi yang dapat dijadikan acuan peneliti saat melakukan penelitian.

Tabel 2.1 Penelitian dan Referensi Terdahulu

NO	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Mukrodi, Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pemulang (2018)	Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan PT. Express Kencana Lestari (Express Group Depok)	Variabel Independen : Efikasi Diri Variabel Dependen : Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara Efikasi Diri dan Kinerja, dari hasil analisa dengan menggunakan rumus koefisien korelasi productment diperoleh $r_{xy} = 0,611$. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang positif dan cukup kuat antara Efikasi Diri terhadap kinerja Guru.

NO	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
				<p>menggunakan koefisien determinasi hasilnya adalah 37,33%. Hal ini berarti kinerja karyawan dipengaruhi oleh Efikasi Diri sebesar 37,33% sedangkan sisanya sebesar 62,67% dipengaruhi oleh factor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, Berdasarkan hasil, pengujian rumus diatas maka $t_{hitung} > t_{table}$ yaitu $5,531 > 2,008$ yang artinya bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Efikasi Diri (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tingkat Kinerja Karyawan (Y).</p>
2.	Nofi Eka Desiana (2019)	Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan melalui Inovasi sebagai Variabel Intervening (Studi	<p>Variabel Independen : Efikasi Diri</p> <p>Variabel Dependen :</p>	Hasil penelitian membuktikan bahwa efikasi diri berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan. Self

NO	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
				<p>efficacy berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Inovasi bertindak sebagai mediasi interaksi pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan</p>
3	Adelia Watulingas (2018)	Pengaruh Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado	<p>Variabel Independen : Kerja Sama Tim</p> <p>Variabel Dependen : Kinerja Pegawai</p>	<p>Analisis Koefisien korelasi menghasilkan hasil yang positif dan signifikan secara statistic ($r = 0,638$), menunjukkan bahwa kerjasama tim di kantor pusat Manado PT. Bank Sulut berdampak langsung terhadap produktivitas pekerja. Koefisien determinasi = $0,407$ menunjukkan bahwa kerjasama tim bertanggung jawab atas 40,7% varians dalam kinerja karyawan di kantor pusat PT. Bank Sulut Go, terlihat dari nilai t hitung sebesar $5,494$ lebih besar dari</p>

NO	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
4	Assyfa Rizka Awalia, Dilla Fania, & Diah Utami Setyaningrum (2020)	Pengaruh Team Work Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Jatinangor)	Variabel Independen : Team Work Variabel Dependen : Kinerja Karyawan	Menurut temuan, Kerjasama tim memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan di PT. XYZ Jatinangor. Hal ini dibuktikan dari uji hipotesis uji t dan juga arah hubungan yang positif dari kerjasama kelompok terhadap kinerja. Hal tersebut mengartikan kerjasama tim ialah salah satu factor atau variable yang bias mempengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.
5	Farhan Elang Ibrahim, Tjipto Djuhartono & Nur Sodik (2021)	Pengaruh Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Lion Superindo	Variabel Independen : Kerja Sama Tim Variabel Dependen : Kinerja Karyawan	Kerja tim memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lion Thitung 7,77 > tabel 2,01 menunjukkan bahwa kerjasama berpengaruh

NO	Nama Peneliti	Judul	Variabel Peneliti	Hasil Peneliti
				positif terhadap kinerja PT. Personil Lion Superindo. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan PT. Inisiatif kolaborasi Lion Superindo berkorelasi langsung dengan produktivitas tenaga kerjanya.
6	Fereddy Siagian (2020)	Pengaruh Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di Akademi Maritim Cirebon	Variabel Independen ; Kerja Sama Tim Variabel Dependen : Kinerja Pegawai	Seperti yang terlihat pada hasil diperoleh variable kerjasama (13.170 > (2.011) Dengan nilai sig 0,000 dari taraf signifikansi 0,05, dan kesimpulannya bahwa variable kerjasama berpengaruh Hasil Peneliti terhadap variable kinerja karyawan Menggunakan nilai R-Square dari 0,783, kita dapat menyimpulkan bahwa variable kerja sama tim berkontribusi sebesar itu terhadap pergeseran Y;

NO	Nama Peneliti	Judul	Variabel Peneliti	Hasil Peneliti
				dengan kata lain, variable independent menyumbang 78,3 persen dari total efek pada Variable dependen; sisanya 21,7 persen adalah karena factor perancu, melihat ke dalam menggunakan metode penelitian.

Sumber : Diolah oleh Peneliti, 2023