

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Pada kajian pustaka ini, memaparkan teori-teori kepustakaan atau bahan-bahan bacaan dan generalisasi hasil penelitian terdahulu yang memiliki hubungan dengan sumber daya manusia untuk dijadikan acuan landasan teori dalam penelitian ini, terutama sesuai dengan variabel permasalahan yang di angkat dalam penelitian ini terkait Efikasi Diri, Disiplin Kerja dan kinerja karyawan. Landasan teori menunjukkan tanda bahwa penelitian ini adalah penelitian secara ilmiah dalam mendapatkan data. Konsep dan teori tersebut disajikan sebagai perumusan hipotesis dan penyusunan instrumen penelitian serta sebagai dasar dalam membahas hasil penelitian.

2.1.1 Pengertian Manajemen

Dalam sebuah perusahaan atau organisasi sebelum melakukan kegiatan usaha supaya tujuan organisasi atau perusahaan mudah terealisasi tentunya diperlukan manajemen yang diatur sebaik mungkin untuk kelangsungan hidup perusahaan yang berkepanjangan serta tujuan perusahaan yang telah ditentukan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Oleh karena itu diperlukan manajemen yang baik dalam suatu perusahaan untuk dijadikan sebagai alat untuk mengukur dan mengendalikan perusahaan.

Berikut ini terdapat beberapa pengertian manajemen diantara nya adalah:

Pengertian manajemen dikemukakan firmansyah (2018) menyatakan bahwa:

“Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan daripada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.”

Menurut Richard L. dalam (Wibowo,2016:2) mengemukakan bahwa:

" Management is attainment of organizational goals in an effective and efficient manner through planning, leading, organizing and controlling organizational resources". Manajemen adalah pencapaian tujuan organisasional dengan cara yang efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan mengawasi sumber daya organisasional".

Sementara pendapat lain yang dikemukakan oleh James A. F. Stoner dalam (Larasati, 2018) mengemukakan bahwa:

"Management is the procces of planning, organizing, leading and controlling the efforts of organization members and of using all other organizational resources to achieve stated organizational goals". Manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengawasan upaya (usaha- usaha) anggota organisasi dan menggunakan semua sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.”

Berdasarkan definisi dari beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa, manajemen merupakan proses mengatur organisasi atau perusahaan dengan melibatkan sumber daya yang tersedia dengan cara perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan mengawasi penggunaan sumber daya organisasi agar tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Dimasa seperti sekarang ini, manajemen sumber daya manusia memiliki peranan yang penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan maupun sebagai

aset yang memiliki pengaruh yang besar dalam berjalan nya aktifitas organisasi secara langsung dalam perusahaan guna tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien, dapat memiliki tenaga kerja yang berkompeten, mampu memanfaatkan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga dapat mencapai tujuan organisasi yang optimal.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada hakekatnya manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni atau proses memperoleh, memajukan dan memelihara tenaga kerja yang kompeten secara manusiawi dalam suatu organisasi atau perusahaan agar semua potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Berikut merupakan beberapa pendapat mengenai definisi manajemen sumber daya manusia menurut para ahli:

Pendapat dari Malayu S.P. Hasibuan dalam (Larasati, 2018) menyampaikan bahwa:

“Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Sedangkan menurut Masram dan Mu’ah (2017:2) mengemukakan:

“Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan”.

Sementara menurut Sedarmayanti yang dikutip dalam bukunya perencanaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia (2017:3) mengatakan:

“Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu proses pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien melalui kegiatan

perencanaan, penggerakan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan”.

Oleh karena itu tugas manajer harus dapat menjamin bahwa perusahaan atau suatu organisasi memiliki sumber daya atau tenaga kerja yang tepat di tempat yang tepat, dan pada saat yang tepat, yang serta mempunyai kemampuan untuk mampu menyelesaikan tugas-tugas yang akan membantu perusahaan tersebut dalam mencapai sarana-sarana secara keseluruhan secara efektif dan efisien.

Berdasarkan pengertian manajemen sumber daya manusia yang telah dikemukakan oleh para ahli diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mempelajari tentang cara menangani masalah pada ruang lingkup karyawan atau pegawai, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk melaksanakan perencanaan, penggerakan, dan pengawasan sehingga proses pemanfaatan sumber daya manusia dapat ditingkatkan dengan maksimal dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan dengan efektif dan efisien.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sudah menjadi kewajiban manajemen sumber daya manusia untuk mengendalikan atau mengatur manusia seefektif dan seefisien mungkin supaya didapatkan suatu satuan sumber daya manusia yang merasa puas dan memuaskan. Manajemen sumber daya manusia merupakan elemen dari manajemen umum yang berfokus pada sumber daya manusia . berikut ini

fungsi-fungsi manajemen sumber daya Menurut Hasibuan (2017; 21-23)

fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) merupakan perencanaan tenaga kerja dengan efektif serta efisien supaya sesuai dengan apa yang dibutuhkan perusahaan dalam membantu mewujudkan tujuannya. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian (*organizing*) merupakan kegiatan untuk mengorganisasi seluruh pegawai atau karyawan dengan menentukan pembagian kerja hubungan kerja, delegasi, wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam organisasi yang telah ditetapkan. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan seluruh karyawan supaya mampu dan memiliki keinginan bekerja sama dan mau bekerja efektif dalam terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar patuh dengan peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan program yang telah ditentukan. Apabila terdapat kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) . Uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yg diberikan pada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk menyatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan, agar terwujudnya kerja sama yang selaras serta saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial. Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang paling penting.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2.1.2.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017: 14-15) manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job requirement*, dan *job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.

3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat pekerja.
8. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilai kinerja karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

2.1.3 Efikasi Diri

Konsep efikasi diri pertama kali dikemukakan oleh Albert Bandura pada tahun 1991. Konsep efikasi diri merupakan keyakinan atas kemampuan pada diri seseorang dapat memengaruhi tindakan yang menentukan keputusan yang harus diambil untuk mencapai tujuan mereka, termasuk perkiraan berbagai peristiwa yang akan mereka hadapi. Bandura menggambarkan efikasi diri sebagai penentu bagaimana orang merasa, berfikir, memotivasi diri dan berperilaku.

2.1.3.1 Pengertian Efikasi Diri

Efikasi diri pada dasarnya adalah keyakinan bahwa seorang individu dapat menguasai situasi, memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan dan menghasilkan berbagai hasil positif.

menurut McShane & Von Glinow (2020:45) mengatakan:

"self efficacy a person belief that he or she has the ability motivation, correct role perceptions and favorable situation to complete a task successfully." Efikasi diri seseorang keyakinan bahwa ia memiliki motivasi kemampuan, persepsi peran yang benar dan situasi yang menguntungkan untuk menyelesaikan tugas dengan sukses.

Sementara itu Menurut Flora Puspitaningsih (2016:76), mengemukakan bahwa:

“Efikasi diri merupakan keyakinan individu atas kemampuan mengatur dan melakukan serangkaian kegiatan yang menuntut suatu pencapaian atau prestasi”.

Sedangkan menurut Bandura dalam Hasanah, Dewi & Rosyida (2019:522) mendefinisikan bahwa

“Efikasi diri sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan dan mengatasi hambatan”.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa efikasi diri adalah keyakinan yang dimiliki seseorang dapat menguasai situasi, memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan untuk mencapai hasil tertentu. Pentingnya efikasi diri akan berpengaruh pada usaha yang diperlukan dan pada akhirnya terlihat dari prestasi kerja keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada, seorang yang memiliki efikasi diri tinggi memiliki potensi untuk dapat

mengubah kejadian di lingkungannya sehingga dapat mengatasi suatu hambatan dan dapat mencapai tujuan yang sesuai dengan apa yang diharapkannya daripada orang yang memiliki efikasi diri yang rendah.

2.1.3.2 Sumber Efikasi Diri

Efikasi diri dapat memungkinkan munculnya keyakinan dari dalam individu yang dapat menolong dalam melakukan aktifitas sehingga dapat menghilangkan hambatan dan halangan apapun. Menurut Bandura dalam Robbins & Judge (2017:140) sumber yang paling penting untuk meningkatkan efikasi diri adalah:

1. Pengalaman pemenuhan kinerja (*mastery experiences*)

Yaitu, memperoleh pengalaman yang relevan dengan tugas atau pekerjaan. Jika seseorang mampu melaksanakan pekerjaan dengan berhasil pada masa yang lalu, maka seorang individu menjadi lebih percaya diri bahwa ia juga dapat melakukannya pada masa yang akan datang.

2. Pengamatan keberhasilan orang lain (*social modeling*)

Individu akan membandingkan dirinya dengan orang-orang yang setara dengannya. Jika orang lain yang dianggap setara dapat dengan mudah menjalankan tugas organisasi, maka individu juga yakin akan kemampuan dirinya. Kepercayaan diri muncul atau meningkat tatkala melihat orang lain berhasil melakukan sesuatu. Kebalikannya juga dapat terjadi. Ketika individu melihat orang lain yang dianggap setara mengalami kegagalan, efikasi diri dapat menurun. Kepercayaan diri seseorang dapat meningkat atau menurun

dengan cara melihat pengalaman keberhasilan atau kegagalan orang lain yang dianggap mempunyai kemampuan yang serupa.

3. Persuasi atau bujukan verbal (*social persuasion*)

Merupakan dukungan dari orang sekitar merupakan salah satu bentuk dari sumber efikasi diri. Seseorang yang didukung oleh orang-orang dekat yang ada di sekitarnya akan lebih mudah untuk yakin dengan kemampuan diri sendiri.

4. Umpan balik psikologis (*psychological response*)

Orang mengalami sensasi emosional tertentu dari tubuh dan persepsi mereka atas emosi yang muncul akan berpengaruh pada keyakinan efikasi diri. Contoh umpan balik psikologis yang akan membangkitkan sensasi emosional antara lain: pengalaman berbicara di depan orang banyak, menyampaikan presentasi materi di hadapan orang-orang penting, wawancara kerja, dan mengikuti ujian. Aktivitas-aktivitas itu dapat membangkitkan kecemasan, ketakutan, keringat dingin, gugup, panik, dan lain-lain. Kendati sumber keempat ini adalah faktor pemicu terkecil, namun orang yang mampu mengatasi berbagai pemicu sensasi emosional umumnya memiliki efikasi diri yang tinggi. Bukti-bukti empiris menunjukkan bahwa sumber pertama, yakni pengalaman pemenuhan kinerja, menghasilkan efikasi diri yang paling tinggi (besar), kuat, dan luas.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Bandura diatas, efikasi diri bisa diperoleh, diubah, ditingkatkan atau diturunkan, dengan menggunakan salah satu atau gabungan dari keempat sumbernya. Sumber yang paling berpengaruh

menunjukkan bahwa sumber pertama, yakni pengalaman pemenuhan kinerja, menghasilkan efikasi diri yang paling tinggi (besar), kuat, dan luas.

2.1.3.3 Fungsi Efikasi Diri

Efikasi diri yang telah terbentuk akan mempengaruhi dan memberi fungsi pada aktifitas individu. Bandura 1994 dalam Siti Maryam (2015:24-25) menjelaskan tentang fungsi efikasi diri, yaitu:

1. Fungsi Kognitif

Pengaruh dari efikasi diri pada proses kognitif seseorang sangat bervariasi. Pertama, efikasi diri yang kuat akan mempengaruhi tujuan pribadinya. Semakin kuat efikasi diri, semakin tinggi tujuan yang ditetapkan oleh individu bagi dirinya sendiri dan yang memperkuat adalah komitmen individu terhadap tujuan tersebut. Individu dengan efikasi diri yang kuat akan mempunyai cita-cita yang tinggi, mengatur rencana, dan berkomitmen pada dirinya untuk mencapai tujuan tersebut. Kedua, individu dengan efikasi diri yang kuat akan mempengaruhi bagaimana individu tersebut menyiapkan langkah-langkah antisipasi bila usahanya yang pertama gagal dilakukan.

2. Fungsi Motivasi

Efikasi diri memainkan peranan penting dalam pengaturan motivasi diri. Sebagian besar motivasi manusia dibangkitkan secara kognitif. Individu memotivasi dirinya sendiri dan menuntun tindakan-tindakannya dengan menggunakan pemikiran-pemikiran tentang masa depan sehingga individu tersebut akan membentuk kepercayaan mengenai apa yang dapat dirinya lakukan. Efikasi diri mendukung motivasi dalam berbagai cara dan menentukan tujuan-tujuan yang diciptakan individu bagi dirinya sendiri

dengan seberapa besar ketahanan individu terhadap kegagalan, individu yang memiliki keraguan terhadap kemampuan dirinya akan lebih cepat mengurangi dalam usaha-usaha yang dilakukan atau menyerah. Individu yang memiliki keyakinan yang kuat terhadap kemampuan dirinya akan melakukan usaha yang lebih besar ketika individu tersebut gagal dalam menghadapi tantangan.

3. Fungsi Afeksi

Efikasi diri memegang peranan penting dalam kecemasan, yaitu untuk mengontrol stress yang terjadi. Semakin kuat efikasi diri, individu semakin berani menghadapi tindakan yang menekan dan mengancam. Individu yang yakin akan dirinya sendiri dapat menggunakan kontrol pada situasi yang mengancam, tidak akan membangkitkan pola-pola pikiran yang mengganggu. Sedangkan bagi individu yang tidak dapat mengatur situasi yang mengancam akan mengalami kecemasan yang tinggi. Individu yang memikirkan ketidakmampuannya dan memandang banyak aspek dari lingkungan sekeliling sebagai situasi ancaman yang penuh bahaya, akhirnya akan membesar-besarkan ancaman yang mungkin terjadi. Melalui pikiran-pikiran tersebut, individu menekan dirinya sendiri dan meremehkan kemampuan dirinya sendiri.

4. Fungsi Selektif

Fungsi selektif akan mempengaruhi pemilihan aktivitas atau tujuan yang akan diambil oleh individu. Individu menghindari aktivitas dan situasi yang individu percayai telah melampaui batas kemampuan dalam dirinya, namun individu tersebut telah siap melakukan aktivitas-aktivitas yang menantang dan memilih situasi yang dinilai mampu untuk diatasi. Perilaku yang individu ini

perbuat akan memperkuat kemampuannya, minat-minat dan jaringan sosial yang mempengaruhi kehidupan, dan akhirnya akan mempengaruhi arah perkembangan personal.

Berdasarkan uraian di atas, hal ini menunjukkan bahwa efikasi diri dapat memberi pengaruh dan fungsi-fungsi diatas seperti fungsi kognitif, fungsi motivasi, fungsi afeksi dan fungsi selektif pada aktivitas seseorang.

2.1.3.4 Dimensi Efikasi Diri

Menurut Bandura (1997:42-46) dalam Hasanah, Dewi & Rosyida (2019:522), membagi dimensi efikasi diri menjadi tiga dimensi yaitu level *atau magnitude, generality, dan strength*.

1. Dimensi Level atau *magnitude*

Berhubungan dengan derajat kesulitan tugas yang dihadapi. Penerimaan dan keyakinan seseorang terhadap suatu tugas berbeda-beda, mungkin orang hanya terbatas pada tugas yang sederhana, menengah atau sulit. Persepsi setiap individu akan berbeda dalam memandang tingkat kesulitan dari suatu tugas. Individu akan cenderung melakukan tindakan yang dirasakan mampu untuk dilaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diperkirakan masih dalam batas kemampuannya. Semakin tinggi taraf kesulitan tugas, makin lemah keyakinan yang dirasakan individu dalam menyelesaikan tugasnya. Biasanya individu akan terlebih dahulu mencoba tugas yang dirasa mampu dilakukannya dan menghindari tugas yang berada di luar batas kemampuannya.

2. Dimensi *strength*

Dimensi ini berkaitan dengan kuatnya keyakinan seseorang mengenai kemampuan yang dimiliki. Hal ini berkaitan dengan ketahanan dan keuletan individu dalam pemenuhan tugasnya. Individu yang memiliki keyakinan dan kemantapan yang kuat terhadap kemampuannya untuk mengerjakan suatu tugas akan terus bertahan dalam usahanya meskipun banyak mengalami kesulitan dan tantangan. Pengalaman memiliki pengaruh terhadap efikasi diri yang diyakini seseorang. Pengalaman yang lemah akan melemahkan keyakinan individu itu pula. Individu yang memiliki keyakinan yang kuat terhadap kemampuan mereka akan teguh dalam usaha untuk menyampaikan kesulitan yang dihadapi. Dimensi ini biasanya berkaitan langsung dengan dimensi level, yaitu semakin tinggi tingkat kesulitan tugas, semakin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya.

3. Dimensi *Generality*

Generality merupakan perasaan kemampuan yang ditunjukkan individu pada konteks tugas yang berbeda-beda, baik itu melalui tingkah laku, kognitif dan afektifnya. Maksudnya, individu dapat menyatakan dirinya memiliki efikasi diri yang tinggi pada bidang/tugas yang luas atau hanya pada bidang tertentu saja. Seperti, individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi tentu dapat menyelesaikan tugas dalam beberapa bidang sekaligus. Berbeda dengan individu yang memiliki efikasi diri yang rendah, cenderung akan menyelesaikan tugasnya dalam sedikit bidang yang diperlukan dalam menyelesaikan tugasnya. Misalnya, seorang siswa yakin akan kemampuannya

pada mata pelajaran kesenian tetapi tidak yakin akan kemampuannya pada mata pelajaran matematika.

2.1.3.5 Indikator Efikasi Diri

Indikator efikasi diri mengacu pada 3 dimensi yaitu dimensi level, dimensi generality, dan dimensi strenght. Brown dkk dalam Hasanah, Dewi & Rosyida (2019:522) merumuskan beberapa indikator efikasi diri yaitu:

- a. Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu, individu yakin bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas tertentu, yang mana individu sendirilah yang menetapkan tugas (target) apa yang harus diselesaikan.
- b. Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas, individu mampu menumbuhkan motivasi pada diri sendiri untuk bisa memilih dan melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan dalam rangka menyelesaikan tugas.
- c. Yakin bahwa dirinya mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun adanya usaha yang keras dari individu untuk menyelesaikan tugas yang ditetapkan dengan menggunakan segala daya yang dimiliki.
- d. Yakin bahwa diri mampu menghadapi hambatan dan kesulitan. Individu mampu bertahan saat menghadapi kesulitan dan hambatan yang muncul serta mampu bangkit dari kegagalan.
- e. Yakin dapat menyelesaikan tugas yang memiliki range yang luas ataupun sempit (spesifik). Individu yakin bahwa dalam setiap tugas apapun dapat ia selesaikan meskipun itu luas atau spesifik.
- f. Yakin bahwa diri dapat menghadapi segala tingkat kesulitan tugas. Individu yakin bahwa setiap tugas atau pekerjaan, pasti memiliki tingkat kesulitan yang

berbeda-beda, sehingga individu dapat siap dan menanamkan keyakinan pada diri untuk bisa lebih serius dan lebih mantap dalam mengerjakan pekerjaan tersebut, semakin sulit suatu pekerjaan maka ia pun semakin lebih serius dalam mengerjakannya

2.1.4 Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, maka semakin baik kinerja karyawan dan juga prestasi yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, maka sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja diperlukan sebagai alat peringatan atau sampai kepada hukuman bagi karyawan yang tidak bisa bertanggung jawab, merubah sifat dan perilakunya terhadap peraturan yang berlaku didalam perusahaan. Sehingga seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik jika karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan oleh atasan kepadanya.

2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan bagi karyawan dalam menciptakan rasa tanggung jawab atas pekerjaannya dan tata tertib yang baik di dalam perusahaan. Dengan demikian bila peraturan yang ada dalam perusahaan diikuti oleh karyawan dan tunduk kepada ketetapan perusahaan

maka akan terciptanya disiplin kerja yang baik. Tetapi sebaliknya jika diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk.

Menurut Hasibuan (2017:193) mengemukakan bahwa

“Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya”.

Sedangkan menurut Gary Desler (2017:468) menyatakan:

“Discipline is necessary when employee violates a rule. The purpose of discipline is to encourage employees to behave sensibly at work (where sensible means adhering to rules and regulations).”

Sementara itu pengertian disiplin kerja menurut Afandi (2018:2) adalah:

“Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban”.

Dari beberapa pendapat di atas maka penulis dapat memahami bahwa

disiplin adalah sikap atau kesediaan dan kesadaran karyawan untuk taat dan patuh terhadap aturan yang berlaku dalam perusahaan.

2.1.4.2 Tujuan Disiplin Kerja

Setiap organisasi mempunyai tujuan disiplin kerja yang berbeda-beda sesuai dengan kebutuhan dalam organisasi itu sendiri. Agar tujuan itu dapat dicapai maka organisasi perlu mengadakan pendisiplinan. Pendisiplinan sering diartikan macam-macam, ada yang menganggap bahwa disiplin berbentuk hukuman, ada juga yang berpendapat bahwa disiplin adalah suatu kondisi dimana

para pegawai berperilaku sesuai dengan peraturan perusahaan. Secara khusus tujuan pembinaan disiplin kerja pada pegawai, antara lain :

1. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun mematuhi peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melakukan perintah manajemen.
2. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
3. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Disiplin kerja yang baik dapat ditegakkan apabila semangat pegawai itu sendiri, dan kerja yang baik tercermin dengan melihat absensi pegawai, ketepatan waktu, dan terpenuhinya kebutuhan mereka.

2.1.4.3 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2018:129) disiplin kerja memiliki dua jenis yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif. Dua jenis disiplin tersebut adalah sebagai berikut:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman atau peraturan kerja yang telah digariskan oleh perusahaan. Disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan pegawai bekerja disiplin.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu penggerakan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

2.1.4.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Dalam mempengaruhi pegawai agar dapat memiliki disiplin yang tinggi, terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya. Seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017) :

1. Tujuan dan kemampuan. Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut.
2. Kepemimpinan. Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja pegawai yang akan menjadi contoh pegawainya.
3. Kompensasi. Kompensasi sangat berperan penting terhadap kedisiplinan kerja pegawai, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin baik disiplin kerja pegawai.
4. Sanksi hukum. Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat pegawai takut untuk melakukan tindakan indiscipliner, dan ketaatan pegawai terhadap peraturan perusahaan akan semakin baik.
5. Pengawasan. Pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja pegawai tersebut.

2.1.4.5 Pelaksanaan Disiplin Kerja

Organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi. Menurut Edy Sutrisno (2017:94) peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin antara lain:

1. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
2. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam organisasi dan sebagainya. Disiplin perlu untuk mengatur tindakan kelompok, dimana setiap anggotanya harus mengendalikan dorongan hatinya dan bekerja sama demi kebaikan bersama. Dengan kata lain, mereka harus secara sadar tunduk pada aturan perilaku yang diadakan oleh kepemimpinan organisasi, yang ditujukan pada tujuan yang hendak dicapai. Dalam pelaksanaan disiplin kerja, peraturan dan ketetapan perusahaan hendaknya masuk akal dan bersifat adil bagi seluruh karyawan.

2.1.4.6 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Dimensi dan indikator kerja Disiplin yang digunakan dalam penelitian ini mengadopsi teori yang diutarakan oleh Hasibuan (2017:195) yang mengemukakan bahwa:

1. Dimensi pengukuran waktu secara efektif . Yaitu sejauh mana pegawai menggunakan waktu kerjanya secara efektif. Dimensi pengukuran waktu secara efektif diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:
 - a. Ketaatan
 - b. Ketepatan
2. Dimensi tanggung jawab. Yaitu hasil atau konsekuensi seorang pegawai atas tugas-tugas yang diserahkan kepadanya. Dimensi tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu:
 - a. Motivasi
 - b. Loyalitas
 - c. Pekerjaan
3. Dimensi absensi. Yaitu penataan kehadiran pegawai yang sekaligus merupakan alat untuk melihat sejauh mana pegawai itu mematuhi peraturan yang berlaku dalam organisasi. Dimensi absensi diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:
 - a. Jam kerja
 - b. Meninggalkan jam kerja.

2.1.5 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu bentuk dari keberhasilan yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Peningkatan kinerja karyawan akan memberikan dampak baik bagi kemajuan perusahaan untuk bertahan dalam ketatnya persaingan bisnis yang berubah-ubah. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan dalam manajemen, karena

kualitas kinerja sumber daya manusia yang baik akan membawa keberhasilan tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan.

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan ketangguhan serta waktu. Menurut Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Sementara menurut Priansa (2018:178-179) menyatakan, kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, melainkan perwujudan dari bakat atau kemampuan. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan.

Kinerja, menurut Sudaryo, Aribowo dan Sofiati (2018: 205), suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan seberapa banyak mereka dapat memberi kontribusi kepada organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pendapat lain juga dikemukakan Robbins dalam Anwar Mangkunegara (2017:75) bahwa kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan pegawai dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli yang telah disebutkan diatas di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja yang dicapai oleh karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja dari usahanya untuk meningkatkan kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing yang diberikan kepadanya pada periode tertentu dalam usaha mencapai tujuan organisasi.

2.1.5.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Tercapainya Kinerja Karyawan

Dalam pelaksanaannya tidak selamanya bahwa kondisi kinerja karyawan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Akan terdapat beberapa masalah yang memengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Sebaiknya seorang pemimpin harus terlebih dahulu mengkaji faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawannya.

Salah satu yang mengungkapkan faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah Amstrong dan Baron dalam Sedarmayanti, (2017:223) antara lain:

1. Faktor pribadi (*Personal factors*)

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat

melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang memiliki kepribadian atau karakter yang buruk, akan bekerja secara tidak sungguh-sungguh dan kurang bertanggung jawab dan pada akhirnya hasil pekerjaannya pun tidak atau kurang baik dan tentu saja hal ini akan memengaruhi kinerja yang ikut buruk pula. Artinya bahwa kepribadian atau karakter akan memengaruhi kinerja.

2. Faktor Kepemimpinan (*Leadership Factors*)

Ditentukan dengan kualitas dorongan bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader. Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Sebagai contoh perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya. Hal ini tentu akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Demikian pula jika perilaku pemimpin yang tidak menyenangkan, tidak mengayomi, tidak mendidik dan tidak membimbing akan menurunkan kinerja bawahannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memengaruhi kinerja

3. Faktor Sistem (*System Factors*)

Ditunjukkan adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.

4. Faktor Situasional (*Situasional Factors*)

Ditunjukkan tingginya tingkat tekanan lingkungan internal dan external.

5. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat. Dengan mematuhi janji atau kesepakatan tersebut membuatnya berusaha untuk bekerja dengan baik dan merasa bersalah jika tidak dapat menepati janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya. Pada akhirnya kepatuhannya untuk melaksanakan janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya akan memengaruhi kinerjanya. Jadi komitmen dapat memengaruhi kinerja seseorang.

6. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan memengaruhi kinerja.

Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan harus diperhatikan faktor-faktor yang menjadi penyebabnya seperti yang telah disebutkan di atas secara keseluruhan. Yang berarti masing-masing variabel akan memberikan kontribusi tersendiri terhadap kinerja, baik kinerja karyawan maupun kinerja organisasi. Masing-masing faktor penyebab akan memengaruhi kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung.

2.1.5.3 Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja dalam rangka pengembangan sumber daya manusia adalah sangat penting artinya. Hal ini mengingat bahwa dalam kehidupan organisasi setiap orang/pegawai ingin mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pemimpin organisasi yang bersangkutan.

Penilaian kinerja, menurut Hasibuan (2017:94), hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Penilaian kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, semakin besarlah prestasi kerja karyawan bersangkutan.

Menurut Masram dan Mu'ah (2017: 139) penilaian prestasi kerja, atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian prestasi kerja merupakan usaha yang dilakukan pimpinan untuk menilai hasil kerja bawahannya.

Sementara menurut Edison et al (2016:206) yang di ahli bahasakan oleh Imas Komariyah bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya

Dari beberapa pendapat yang telah dikemukakan diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa penilaian kinerja karyawan adakah upaya untuk

mengadakan pengukuran atas kondisi kerja dari setiap karyawan yang ada diperusahaan. Hal ini dilakukan dengan formal dan dikaitkan dengan standar kerja, tingkat produktivitas dan efektivitas kerja karyawan dalam menghasilkan sesuatu hal positif sesuai dengan deskripsi tugas yang telah ditentukan pada setiap karyawan.

2.1.5.4 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja dikembangkan dibawah pengaruh MBO (*Management by Objectives*). Kadang disebut orientasi pada hasil penilaian karena masukkan kesepakatan tujuan dan penilaian terhadap hasil yang diperoleh terhadap tujuan. Penilaian biasanya dipertahankan dari keseluruhan kinerja dan berkaitan dengan tujuan individu. Penilaian sifat (*trait ratings*) juga digunakan, namun diganti dalam beberapa skema berdasarkan penilaian kompetensi (*competency ratings*).

Seperti yang dikemukakan Menurut Veitzhal Rivai (2019:408), tujuan penelitian kinerja pada dasarnya meliputi:

1. Meningkatkan etos kerja
2. Meningkatkan motivasi kerja
3. Untuk mengetahui tingkat kerja karyawan selama ini
4. Untuk mendorong pertanggung jawaban dari karyawan
5. Pemberian imbalan yang sesuai
6. Untuk pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lain
7. Pemutusan hubungan kerja

8. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi kedalam penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi pekerjaan, promosi kenaikan jabatan, dan pelatihan.
9. Sebagai alat untuk membantu dan menolong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
10. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
11. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan dan lingkungan kerja mereka.

Penilaian kinerja merupakan sistem evaluasi terhadap kinerja karyawan agar dapat memahami kemampuan karyawan tersebut berfungsi untuk merencanakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Selain itu penilaian kinerja merupakan evaluasi keterampilan, kemampuan, pencapaian serta perkembangan individu seorang karyawan dan sebagainya.

2.1.5.5 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja merupakan proses pengukuran kinerja setiap individu. Penilaian kinerja merupakan pengawasan terhadap kualitas personal. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci ganda mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program penilaian prestasi kerja. Berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik atas SDM (sumber daya manusia) yang ada dalam organisasi.

2.1.5.6 Dimensi dan Indikator Penilaian Kinerja Karyawan

Kinerja dapat diukur tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dan dari indikator-indikator yang berkaitan dengan kinerja pegawai itu sendiri. Menurut Robbins dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2017:75) mengemukakan bahwa dimensi indikator kinerja dapat diukur yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Dimensi kualitas kerja diukur dengan menggunakan dua indikator, yaitu:

- a. Kemampuan.
- b. Keterampilan.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa mampu seorang pegawai dalam bekerja satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing. Dimensi kuantitas kerja diukur dengan dua indikator yaitu:

- a. Waktu dalam bekerja.
- b. Pencapaian target.

3. Kerjasama.

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga

membuat hasil pekerjaan semakin baik. Dimensi kerjasama diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

- a. Jalinan kerja sama.
- b. Kekompakan.

4. Tanggung Jawab

Kehadiran terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Dimensi kehadiran diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

- a. Hasil kerja.
- b. Mengambil keputusan.

5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota instansi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa mengganggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban pegawai. Dimensi inisiatif diukur dengan menggunakan satu indikator yaitu kemampuan mengatasi masalah tanpa menunggu perintah atasan untuk mengatasi masalah dalam pekerjaannya. Dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja pegawai dapat diukur dimulai dari dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama dan inisiatif yang dilakukan pegawai itu sendiri dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar atau acuan untuk melihat seberapa besar pengaruh hubungan antara satu variabel dalam

penyusunan penelitian ini. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu serta dapat diajukan sebagai hipotesis atau jawaban sementara dalam penelitian ini sekaligus sebagai pembanding dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis.

Berikut ini merupakan beberapa tabel pembanding penelitian terdahulu yang relevan untuk mendukung penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

| NO | Peneliti, Judul Penelitian | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|----|--|--|--|---|
| 1 | Sapta Rini Widyawati dan Ni Ketut Karwini “Pengaruh <i>Self Esteem</i> , <i>Self Efficacy</i> dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dwi Fajar Semesta Denpasar” Forum Manajemen Volume 16, No.2 Tahun 2018 | Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara <i>self esteem</i> , <i>self efficacy</i> dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Dwi Fajar Semesta Denpasar. | 1. Meneliti salah satu variabel <i>Independen</i> yang sama yaitu, <i>Self efficacy</i> 2. Variabel <i>dependen</i> yang digunakan sama yaitu, kinerja karyawan | 1. Variabel <i>Independen</i> yang digunakan berbeda yaitu <i>self esteem</i> dan keterlibatan kerja 2. Tidak meneliti variabel Disiplin Kerja |
| 2 | Galuh Dea Gayatri dan Onsardi “Pengaruh Pemberdayaan dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran (PT Mayora Kota Bengkulu)” Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains, Vol.1, No.1, 2020 | Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan dan <i>self efficacy</i> memiliki pengaruh positif akhir yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada divisi penjualan (PT Mayora Kota Bengkulu) | 1. Meneliti salah satu Variabel <i>independen</i> yang sama yaitu, <i>self efficacy</i> 2. Variabel <i>dependen</i> yang digunakan sama yaitu, kinerja karyawan | 1. Salah satu Variabel <i>independen</i> yang digunakan berbeda yaitu, pemberdayaan 2. Tidak meneliti variabel Disiplin Kerja |
| 3 | Akhir Putra Setiawan dan Tri Andjarwati, “Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Busson Auto Finance (BAF) Cabang | 1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efikasi | 1. Meneliti salah satu Variabel <i>independen</i> yang sama yaitu, <i>self efficacy</i> | 1. Variabel <i>independen</i> yang digunakan berbeda yaitu motivasi 2. Tidak meneliti variabel Disiplin |

| NO | Peneliti, Judul Penelitian | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|----|--|--|---|---|
| | Surabaya I”. Jurnal Ekonomi Manajemen, Hal 275 – 284 Vol.2, No.1, 2017. | diri terhadap kinerja karyawan, 2. Terdapat pula pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan | 2. Variabel <i>dependen</i> yang digunakan sama yaitu, kinerja karyawan | Kerja |
| 4 | Stevani Sebayang, S.Kom, MM. dan Dr. Jafar Sembiring, “Pengaruh <i>Self Esteem</i> dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di PT. Finnet Indonesia”. e-Proceeding of Management : M.Ed.M, Vol.4, No.1, 2017. | Menunjukkan bahwa <i>self esteem</i> dan <i>self efficacy</i> secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap implementasi kinerja karyawan | 1. Meneliti salah satu Variabel <i>independen</i> yang sama yaitu, <i>self efficacy</i> 2. Variabel <i>dependen</i> yang digunakan sama yaitu, kinerja karyawan | 1.Variabel <i>independen</i> yang digunakan berbeda yaitu <i>self esteem</i> 2.Tidak meneliti variabel Disiplin Kerja |
| 5 | Tubagus Angga Dheviests dan Setyo Riyanto (2020) <i>The Influence of Work Discipline, Self-Efficacy and Work Environment on Employee Performance in the Building Plant D Department at PT Gajah Tunggal Tbk</i> International Journal of Innovative Science and Research Technology Volume 5, Issue 1, January – 2020 | <i>Work Discipline</i> dan <i>Self efficacy</i> berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Gajah Tunggal Tbk | 1. Meneliti salah satu Variabel <i>independen</i> yang sama yaitu, <i>self efficacy</i> 2. Variabel <i>dependen</i> yang digunakan sama yaitu, kinerja karyawan | 1. Variabel <i>independen</i> yang digunakan berbeda yaitu . <i>Work Environment</i> |
| 6 | Misbachul Munir dan Samsul Arifin (2021) <i>The Influence of Work Motivation and Self-Efficacy on Employee Performance</i> Jurnal Simki Economic, Volume 4 Issue 2, 2021 | <i>self efficacy</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kedua variabel <i>independent</i> yaitu <i>Work Motivation</i> dan <i>Self-Efficacy</i> berpengaruh secara simultan terhadap variabel <i>dependent</i> yaitu kinerja karyawan | 1. Meneliti salah satu Variabel <i>independen</i> yang sama yaitu, <i>self efficacy</i> 2. Variabel <i>dependent</i> yang digunakan sama yaitu, kinerja | 1. Variabel <i>independen</i> yang digunakan berbeda yaitu, <i>Work Motivation</i> 2.Tidak meneliti variabel Disiplin Kerja |

| NO | Peneliti, Judul Penelitian | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|----|--|---|---|--|
| 7 | Jacob Cherian & Jolly Jacob, 2013 <i>Impact of self efficacy on motivation and performance of employee</i> (International Journal Of Business and Management Vol.8, No.14 80-88) | <i>self efficacy</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi, kinerja tim, dan kinerja individual. Dan adanya korelasi positif antara <i>self efficacy</i> karyawan yang mempengaruhi kinerja karyawan | karyawan 1. Variabel <i>independen</i> yang digunakan sama yaitu, <i>self efficacy</i> 2. Salah satu Variabel <i>dependen</i> yang digunakan sama yaitu, kinerja karyawan | 1.Hanya menggunakan satu variabel <i>independen self efficacy</i> (X1) 2.Tidak meneliti variabel Disiplin Kerja 3.Salah satu Variabel <i>dependen</i> yang digunakan berbeda yaitu <i>motivation</i> |
| 8 | Abdul Kanray Turay, Sri Salamah, and Asri Laksmi Riani (2019) <i>The Effect of Leadership Style, Self Efficacy and Employee Training on Employee Performance at the Sierra Leone</i> International Journal Of Multicultural and Multireligious Understanding, Vol. 06 No. 02, 2019 | Dari hasil analisis ditarik kesimpulan bahwa <i>Self Efficacy</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan | 1. Meneliti Variabel <i>independen</i> yang sama yaitu, <i>self efficacy</i> | 1. Terdapat perbedaan variabel <i>independen</i> yang digunakan yaitu , <i>Leadership Style</i> dan <i>Employee Training</i> |
| 9 | Agata Tamara Simanjorang dan Puspita Wulansari (2022) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv. Vicci Bandung e-Proceeding of Management : Vol.9, No.3 Juni 2022 Page 1329 | Ditarik kesimpulan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Vicci Bandung. | 1. Variabel <i>independen</i> yang digunakan sama yaitu, Disiplin Kerja 2. Variabel <i>dependen</i> yang digunakan sama yaitu, kinerja karyawan | 1.Tidak meneliti variabel <i>self efficacy</i> |
| 10 | Catherine Purnama dan Sesilya Kempa (2016) Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Citrasurya Indoprima | 1.hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara kompensasi terhadap kinerja | 1. Meneliti salah satu Variabel <i>independen</i> yang sama yaitu, Disiplin Kerja | 1.Tidak meneliti variabel <i>self efficacy</i> 2.Terdapat perbedaan variabel <i>independen</i> yang digunakan yaitu, |

| NO | Peneliti, Judul Penelitian | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|----|---|--|--|---|
| | Jurnal AGORA Vol. 4, No. 2, (2016) | karyawan. 2. Dan pada Variabel Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Cahaya Citrasurya Indoprima. | 2. Variabel <i>dependent</i> yang digunakan sama yaitu, kinerja karyawan | Kompensasi |
| 11 | Farah Diba Rizqika dan Hermin Endratno (2019) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, <i>Self Efficacy</i> , dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Royal Korindah Jurnal Manajemen dan Bisnis MEDIA EKONOMI, Vol . XIX No. 2 Juli 2019 | 1. Penelitian ini menunjukkan bahwa <i>Self efficacy</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Sementara untuk variabel Disiplin kerja Tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Royal Korindah Purbalingga | 1. Meneliti salah satu Variabel <i>independen</i> yang sama yaitu, <i>Self Efficacy</i> dan Disiplin Kerja 2. Variabel <i>dependent</i> yang digunakan sama yaitu, kinerja karyawan | 1. Terdapat perbedaan variabel <i>independen</i> yang digunakan yaitu, Gaya Kepemimpinan Transformasional |
| 12 | Totok Sudiyanto (2017) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Three Brothers Palembang Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol. 14, No.1, April 2017 : 75-84 | Dari Hasil pengujian hipotesis dengan Uji- t diperoleh kesimpulan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. | 1. Meneliti salah satu Variabel <i>independen</i> yang sama yaitu, Disiplin Kerja 2. Variabel <i>dependent</i> yang digunakan sama yaitu, kinerja karyawan | 1. Tidak meneliti variabel <i>self efficacy</i> |
| 13 | Veronica, Wilinny, Tasik Utama, William Vincent, Supriyanto (2021) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Jaya Abadi ISBN: 978-623-93614-6-4 | Dalam penelitian ini didapatkan kesimpulan bahwa Makin kondusif disiplin kerja seorang karyawan makin tinggi pula kinerja karyawan tersebut | 1. Meneliti salah satu Variabel <i>independen</i> yang sama yaitu, Disiplin Kerja 2. Variabel <i>dependent</i> yang | 1. Tidak meneliti variabel <i>self efficacy</i> |

| NO | Peneliti, Judul Penelitian | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|----|---|---|--|--|
| | | | digunakan sama yaitu, kinerja karyawan | |
| 14 | Chotamul Fajri dan Herik Dalmar (2020) <i>The Effect of Work Dicipline On Employee Performance at CV Permata Mitra Karya</i> Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik <i>Volume 1 Issue 2</i> | Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Permata Mitra Karya | 1. Meneliti salah satu Variabel <i>independen</i> yang sama yaitu, Disiplin Kerja 2. Variabel <i>dependent</i> yang digunakan sama yaitu, kinerja karyawan | 1. Tidak meneliti variabel <i>self efficacy</i> |
| 15 | Greta Mahawati, Endang Sulistiyani (2021) Pengaruh Efikasi Diri dan Disipin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bangun Rekaprima Vol.07/1/April/2021 | Dari hasil penelitian ini disimpulkan Berdasarkan hasil uji t, variabel disiplin kerja dan efikasi diri berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja memiliki pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan. | 1. Meneliti salah satu Variabel <i>independen</i> yang sama yaitu, Efikasi diri dan Disiplin Kerja 2. Variabel <i>dependent</i> yang digunakan sama yaitu, kinerja karyawan | Kota Tempat penelitian berbeda |
| 16 | Riut Iptian, Zamroni, Riyanto Efendi <i>The Effect of Work Dicipline and Compensation on Employee Performance</i> (2020) <i>International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding (IJMMU)</i> Vol. 2, No. 8 | Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan | 1. Penelitian ini sama-sama meneliti variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan | 1. Terdapat perbedaan variabel <i>independen</i> yang digunakan yaitu , Kompensasi |

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran akan mempermudah pemahaman dalam mencermati arah-arrah pembahasan dalam penelitian ini yang disertai dengan paradigma penelitian untuk memberikan gambaran yang lebih rinci dan jelas antara variabel penelitian. kerangka pemikiran menghubungkan antara variabel *independen* yaitu: Efikasi diri (X1), Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel *dependen* Kinerja Karyawan (Y).

2.3.1 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan

Efikasi diri (*Self efficacy*) merupakan keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya di berbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan (Lunenburg, 2011:10 dalam Sebayang, 2017:338). Menurut Rivai dan Basri (2005:50) dalam Masram dan Mu'ah (2017:138) juga menyebutkan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Galuh Dea Gayatri dan Onsardi, 2020 telah melakukan penelitian di PT. Mayora yang berlokasi di Bengkulu. Dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Pemberdayaan dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Bagian Pemasaran (PT Mayora Kota Bengkulu)”. Dari hasil penelitiannya ditemukan bahwa pemberdayaan dan *self efficacy* memiliki pengaruh positif akhir yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada divisi penjualan di PT. Mayora Kota Bengkulu.

Adapun penelitian dari Sapta Rini Widyawati dan Ni Ketut Karwini, 2018 telah melakukan penelitiannya Pada PT. Dwi Fajar Semesta yang berlokasi di Denpasar Bali. Dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh *Self Esteem*, *Self Efficacy* dan keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dwi Fajar Semesta Denpasar”. Hasil dari penelitiannya itu dapat ditarik kesimpulan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Dwi Fajar Semesta Denpasar.

Berdasarkan penelitian terdahulu di atas maka dapat disimpulkan bahwa efikasi diri berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, maka apabila karyawan yang memiliki efikasi diri tinggi maka karyawan tersebut dapat bekerja secara optimal karena karyawan yang memiliki efikasi diri yang tinggi ia mampu mengontrol dirinya dari situasi apapun yang ia hadapi dan bertanggung jawab dari setiap pekerjaannya.

2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang harus selalu diperhatikan dalam perusahaan khususnya bagi karyawan. Disiplin berfungsi untuk menahan orang-orang secara bersama-sama sehingga memungkinkan mereka untuk bekerja, hidup dan berinteraksi satu sama lain. Disiplin sangat

penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Di samping itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik (Lijan Poltak, 2016:332). Dengan ditegakannya disiplin kerja dalam perusahaan maka karyawan akan lebih bertanggung jawab atas beban tugas yang telah diberikan kepadanya sesuai dengan aturan yang berlaku dan taat terhadap kebijakan yang ada dalam perusahaan. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah salah satu faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan karena tanpa adanya disiplin kerja yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya secara optimal.

Menurut Hasibuan (2017:112) Disiplin adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Melalui disiplin seorang karyawan dapat menghargai dirinya sendiri selain itu juga dapat menghargai oranglain.

Adapun penelitian dari Totok Sudyanto (2017) telah melakukan penelitiannya di CV. Three Brothers Palembang Dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Three Brothers Palembang”. Hasil dari penelitiannya itu dapat ditarik kesimpulan bahwa Dari Hasil pengujian hipotesis diperoleh kesimpulan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dikuatkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Veronica, Wilinny, Tasik Utama, William Vincent, Supriyanto (2021) dalam

penelitiannya yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Jaya Abadi Hasil penelitian menunjukkan variabel disiplin kerja Makin kondusif disiplin kerja seorang karyawan makin tinggi pula kinerja karyawan tersebut dan menyatakan menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.3 Pengaruh Efikasi Diri dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

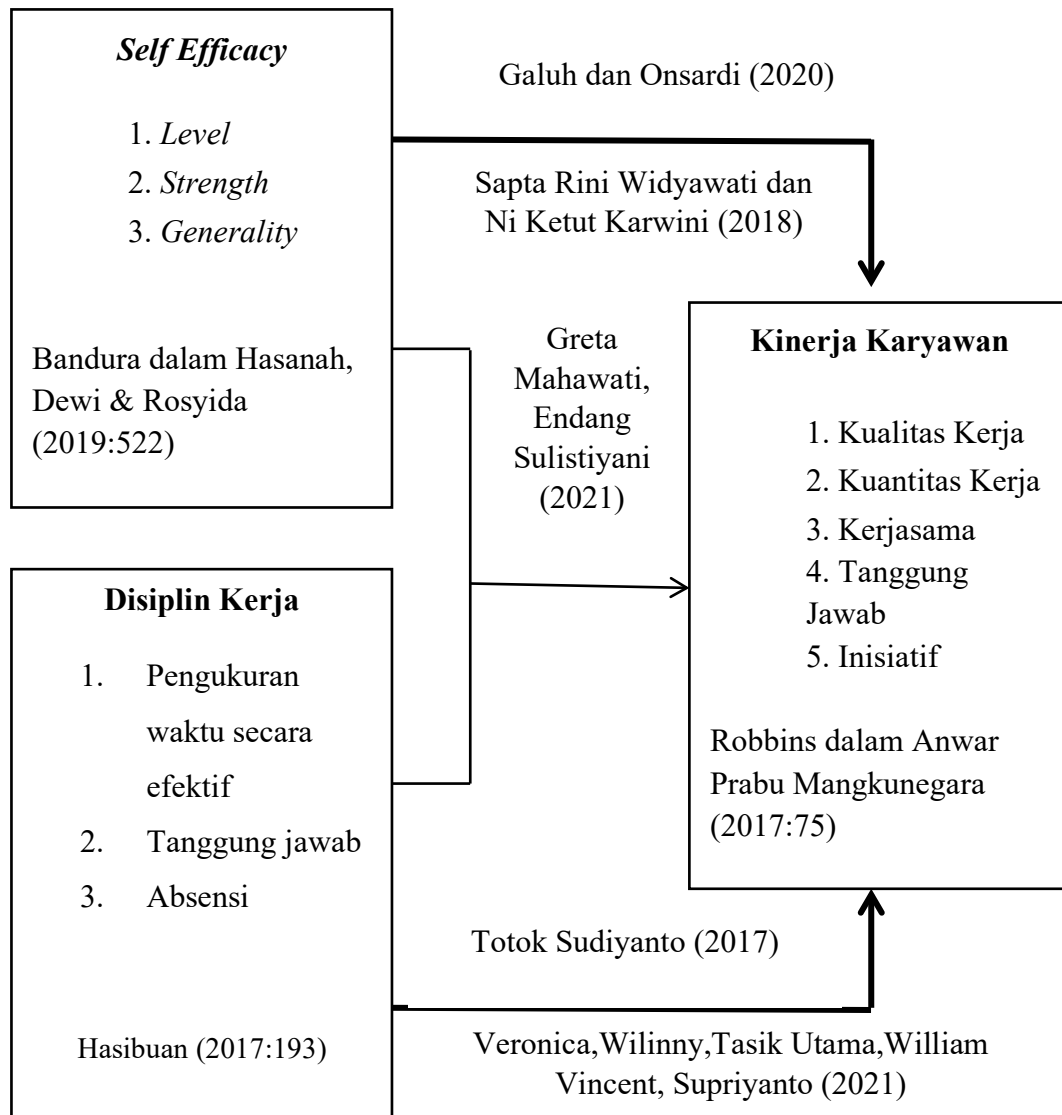
Setiap organisasi atau perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja para karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi memerlukan karyawan yang mempunyai kinerja kerja yang baik. Kinerja seorang karyawan bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Organisasi dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan.

Efikasi diri dan disiplin kerja sama-sama memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Untuk mendapatkan kinerja yang baik perusahaan harus melihat beberapa faktor seperti efikasi diri sifat efikasi diri pada karyawan penting untuk diperdayakan dengan baik dalam diri seseorang, dengan adanya efikasi diri yang diperdayakan dengan baik, akan meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan tersebut memiliki keyakinan untuk sukses dalam melakukan segala sesuatu dan yakin terhadap kemampuannya ataupun tindakan yang dilakukannya akan sesuai dengan yang diharapkan terutama dalam penyelesaian tugas yang diberikan oleh perusahaan. Selain itu disiplin kerja pada karyawan di dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan karena disiplin kerja

karyawan membentuk ketaatan terhadap aturan yang telah ditetapkan perusahaan. Apabila disiplin kerja memiliki tingkatan yang rendah maka akan menghasilkan tindakan karyawan yang bekerja sesuai hati mereka tanpa mempedulikan target-target yang telah ditetapkan dan mengabaikan peraturan ataupun kebijakan perusahaan yang ada

Berdasarkan pemahaman diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh sikap karyawan dimana sikap karyawan tersebut didorong dan dipengaruhi oleh adanya efikasi diri dan disiplin kerja pada karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah diteliti sebelumnya oleh Greta Mahawati, Endang Sulistiyani (2021) pada karyawan PT. BPR BKK Kota Semarang. Penelitian tersebut menunjukkan efikasi diri dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan beberapa argumen di atas, penulis menduga adanya pengaruh dari efikasi diri (*self efficacy*) dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, maka kerangka pemikiran ini diringkas dalam paradigma penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

Keterangan: (———) Parsial

(———) Simultan

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2019) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah

dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan maupun pernyataan. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara sampai terbukti kebenarannya dari suatu penelitian. Berdasarkan pada kerangka teoritis di atas, maka hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis Simultan

Terdapat pengaruh signifikan antara efikasi diri dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Hipotesis Parsial

- a. Terdapat pengaruh signifikan antara efikasi diri terhadap kinerja karyawan
- b. Terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

