

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian Pustaka ini berisi landasan teori-teori kepustakaan yang melandasi penelitian untuk mendukung pemecahan masalah mengenai kajian Manajemen Sumber Daya Manusia, Disiplin kerja, *Self efficacy*, dan Kinerja karyawan. Dimulai dari pengertian secara umum sampai dengan pada pengertian yang fokus terhadap teori yang berhubungan dengan pembahasan yang akan diteliti. Berdasarkan sumber-sumber tertulis secara teoritis sehingga dapat dijadikan acuan dalam menyusun kinerja pustaka dan mengembangkan kerangka pemikiran dan hipotesis.

2.1.1 Manajemen

Manajemen secara etimologi diambil dari bahasa prancis kuno yaitu “*management*”, yaitu memiliki arti mengatur dan melaksanakan. Manajemen juga merupakan sebagai suatu bidang ilmu pengetahuan yang bertujuan untuk memahami secara sistematis mengapa dan bagaimana manusia bekerja sama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem kerja sama ini lebih bermanfaat bagi umat manusia. Manajemen umumnya dikaitkan dengan aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, komunikasi, dan pengambilan keputusan para manajer di dalam organisasi. Sehingga manajemen dibutuhkan oleh setiap suatu kegiatan mengatur setiap aktivitas yang dilakukan dalam organisasi

atau perusahaan dengan memanfaatkan sumber daya yang ada dengan tujuan mencapai suatu keinginan perusahaan agar dapat terlaksana dengan efektif dan efisien.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari kata *to-manage* yang artinya mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi – fungsi manajemen. Manajemen memiliki arti yang sangat luas, seni ataupun ilmu. Dikatakan seni karena manajemen merupakan suatu alat atau cara bagi seorang karyawan manajer untuk mencapai tujuan. Dikatakan ilmu karena dalam manajemen terdapat beberapa tahapan dalam mencapai tujuan, yaitu perencanaan pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atau pengawasan. Adapun beberapa dari sekian banyak para ahli yang memberikan definisi tentang manajemen beberapa diantaranya :

Pengertian manajemen menurut Malayu S.P Hasibuan (2017:1) mengatakan bahwa :

“Manajmen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya scara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu”

Adapun pengertian manajemen menurut Peter Drucker dalam Emron dkk., (2017:5) yang menyatakan bahwa :

“Manajemen adalah proses pendayagunaan sumber daya melalui kegiatan fungsi manajmen yaitu perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian semua potensi yang dimiliki untuk mencapai tujuan efektif dan efisien”

Pengertian manajemen menurut James A.F Stoner, dkk., diterjemahkan oleh Alexander Sindoro (2018:98) mengatakan bahwa :

“Manajmen adalah kebiasaan yang dilakukan secara sadar dan terus menerus dalam membentuk suatu organisasi. Semua organisasi mempeunyai orang yang bertanggung jawab terhadap organisasi untuk mencapai tujuannya”.

Berdasarkan penyampaian para ahli diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen adalah sebuah proses kombinasi untuk melaksanakan suatu kegiatan maupun rancangan dalam mencapai suatu tujuan organisasi atau perusahaan dengan pemanfaatan sumber daya manusia sumber daya lainnya agar tujuan tercapai dengan efektif dan efesien sesuai yang diharapkan organisasi maupun perusahaan.

2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan dalam suatu bidang yang mencakup adanya kegiatan operasional dalam ruang lingkup, tenaga kerja, manajer dan pegawai sebagai aktivitas uatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting untuk aktivitas organisasi untuk tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Berikut ini merupakan pendapat mengenai pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli :

Manajemen sumber daya manusia menurut Malayu S.P Hasibuan (2017:10) menyatakan bahwa: “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien memebantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.”

Menurut Mangkunegara (2017:2) “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan

dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Kasmir (2016:6) “Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, dimulai perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan Kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*”.

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses pencapaian suatu tujuan yang telah ditetapkan dengan menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara penggunaan yang efektif dan efisien dalam perusahaan dimana hal tersebut bertujuan untuk mencapai cita-cita serta tujuan perusahaan.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Koontz et al., dalam Hasmin & Jumiatiy (2021:2-3) yang menyatakan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia dikelompokkan menjadi dua fungsi yaitu diantaranya, fungsi manajerial dan operasional manajemen sumber daya manusia diantaranya sebagai berikut:

1. Fungsi Manajerial Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah suatu proses awal dalam menjalankan sebuah ide pada masa yang akan datang dan merupakan langkah awal dari rangkaian

kegiatan yang dilakukan. Karena itu dibutuhkan berbagai instrumen yang dapat membantu memprediksi perkembangan, situasi, dan kondisi yang terjadi pada waktu rencana tersebut dilaksanakan. Penentuan alternatif pelaksanaan aktivitas di masa yang datang memerlukan berbagai pendekatan dan analisis yang matang sebagai dasar dalam menyusun perencanaan. Berdasarkan pada prediksi dengan asumsi-asumsi masa depan memudahkan dalam penentuan apa yang akan dilakukan, siapa yang harus melakukannya, kapan, dan bagaimana seharusnya dilakukan menganggap satu unit lebih penting dari lainnya. Oleh karena diperlukan pembagian fungsi dan aktivitas yang jelas.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

pengorganisasian adalah serangkaian aktivitas yang merangkum dan menguraikan fungsi dan aktivitas yang dilakukan dalam setiap unit pekerjaan, dan menampungnya dalam bingkai struktural. Oleh karena itu, organisasi adalah wadah untuk mengelola pembentukan kerangka struktur administrasi, dan organisasi adalah fungsi manajemen dari pembentukan bingkai struktur. Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam pengorganisasian adalah merinci fungsi dan kegiatan yang dilakukan untuk menghindari tumpang tindih pekerjaan, monopoli dan konflik antar individu, serta untuk mengurangi dampak spesialisasi yang berlebihan, seperti kurangnya semangat kerja, adanya konflik karena dimana ego karyawan yang saling bertolak belakang antar karyawan dan adanya suasana lingkungan kerja yang kurang harmonis.

c. Pengadaan pegawai (*Staffing*)

Pengadaan pegawai adalah fungsi dan aktivitas menyediakan dan mengerahkan sumber daya yang dimiliki dalam rangka pemenuhan kebutuhan organisasi dengan mengisi posisi yang diperlukan agar organisasi dapat bererak. Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam fungsi ini adalah memastikan kesesuaian kualifikasi yang dibutuhkan pada posisi tersebut, orang-orang yang ditempatkan. Setiap pegawai harus memperoleh kesempatan yang sama dalam peningkatan kualitas ataupun penyesuaian kualifikasi melalui program pengembangan melalui pendidikan atau pelatihan kejuruan. Sesuai dengan perubahan organisasi dan kelompok yang mengarah pada perubahan lingkungan, hal tersebut merupakan tuntutan pegawai

d. Penggerakan (*Actuating*)

Pelaksanaan dilaksanakan sesuai dengan situasi dan kondisi yang penuh dengan perubahan dan ketidakpastian. Pelaksanaannya membutuhkan perhatian yang serius sehingga pengalokasian waktu, dana, peralatan, dan tenaga terlaksana dengan tepat. Semua fungsi dan aktivitas perlu komunikasi agar terkoordinasi dan saling mengokong terwujudnya tujuan organisasi. Setiap kesalahan yang dapat dipantau perlu diperbaiki sesegera mungkin. Yang paling penting adalah seluruh kegiatan yang dilaksanakan seharusnya sesuai dengan perencanaan yang telah disusun sebelumnya. Menyalahi perencanaan awal berarti membawa ke hal yang baru sehingga dapat menuju ke kegagalan.

e. Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan adalah suatu aktivitas organisasi yang dapat memastikan kesesuaian perencanaan dengan pelaksanaan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan/pengendalian merupakan fungsifungsi penting dalam manajemen.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan asset penting dalam kehidupan yang harus dikelola dengan baik dan seefisien mungkin agar dapat menggunakan manajemen yang baik dan terstruktur sesuai dengan seharusnya dengan cara melalui manajemen sumber daya manusia yang ada. Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi produk yang dihasilkan karyawan yang dimana hal tersebut berkaitan secara langsung di dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial.

Menurut Kasmir (2016:7-8) menyatakan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia itu meliputi beberapa tujuan, antara lain:

1. Tujuan kemasyarakatan (*Societal Objective*)

Setiap organisasi apapun tujuannya, harus mengingat akibat bagi kepentingan masyarakat umum, di samping itu aspek etika dan atau moral dari produk yang dihasilkan suatu organisasi. Suatu organisasi yang berada di tengahnya masyarakat diharapkan membawa manfaat atau keuntungan bagi masyarakat. Oleh sebab itu, semua organisasi mempunyai

tanggung jawab mengelola sumber daya manusianya agar tidak mempunyai dampak negatif terhadap masyarakat.

2. Tujuan organisasi (*Organization Objective*)

Merupakan tujuan untuk mengenal bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada (*exist*), perlu memberikan kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan. Manajemen sumber daya manusia bukanlah suatu tujuan dan akhir suatu proses, melainkan suatu pengangkatan atau alat untuk membantu tercapainya suatu tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh sebab itu, suatu unit atau bagian manajemen sumber daya manusia di suatu organisasi diadakan untuk melayani bagian-bagian lain organisasi tersebut.

3. Tujuan fungsional (*Functional Objective*)

Merupakan tujuan secara fungsional manajemen sumber daya manusia adalah untuk memelihara (*maintain*) kontribusi bagian-bagian lain agar mereka (sumber daya manusia dalam tiap bagian) melaksanakan tugasnya secara optimal.

4. Tujuan pribadi (*Personal Objective*)

Merupakan tujuan untuk kepentingan personal atau individual dalam organisasi juga harus diperhatikan oleh setiap manajer, terutama sumber daya manusia, dan harus diarahkan dengan tujuan organisasi secara keseluruhan (*overall, organization objective*). Dengan demikian, tujuan personal atau individual setiap anggota organisasi harus diarahkan pula untuk tercapainya tujuan organisasi. Untuk itu, motivasi pemeliharaan

maupun pengembangan individu-individu dalam organisasi perlu senantiasa diperhatikan dan dilaksanakan dengan baik.

2.1.3 Disiplin Kerja

Disiplin bersasal dari kata “dispel” yang artinya “patuh” patuh baik pada pemimpin maupun pada aturan. Disiplin adalah kemampuan untuk mengatur diri sendiri terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan. Disiplin berasal dari bahasa latin, berpendidikan atau latihan, kebaikan dan kerohanian, serta pengembangan karakter seseorang dalam dunia kerja. Disiplin merupakan sikap atau perilaku yang berfokus membantu karyawan mengembangkan sikap kerja yang baik dan teratur dalam menjalani pekerjaannya tidak hanya itu disiplin juga diterapkan agar karyawan dapat menghargai waktu dan juga peraturan yang diberlakukan yang dimana hal tersebut merupakan kewajiban yang harus di taati di perusahaan dan berlaku kepada seluruh karyawan yang sedang menjalankan tugas.

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan perilaku yang muncul pada kepribadian seseorang dengan sendirinya, disiplin yang artinya dipatuhi dan ditaati dalam bentuk peraturan-peraturan terkait dengan situasi kerja. Karena itu, latihan disiplin dilandasi oleh keyakinan yang mendalam, maka akan berkembang sikap yang lebih menghargai segala aturan yang berlaku di lingkungan perusahaan.

Menurut Singodimejo dalam Eigis (2017:171) mengatakan bahwa :

“Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”.

Menurut Rivai, dkk., (2015:187) mengatakan bahwa “Disiplin Kerja merupakan alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mau merubah perilaku dan sebagai upaya peningkatan kesadaran dan kesediaan untuk mentaati segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.”

Menurut Mahendro & Donni (2018:221) menyatakan bahwa “Disiplin mempunyai dua pengertian. Pertama, melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Kedua, disiplin hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap perilaku kesalahan”.

Menurut Agus (2020:9) mengatakan bahwa “Setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja di dalam organisasi atau perusahaan, seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis”.

Berdasarkan pengertian para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja seorang karyawan adalah sikap menghargai, menghormati, dan mentaati peraturan yang berlaku di lingkungan kerja perusahaan, apabila melanggar maka karyawan dapat menerima sanksi yang sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku dalam peraturan kerja.

2.1.3.2 Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan dalam penerapan disiplin kerja terhadap karyawan perusahaan yaitu untuk memastikan perilaku karyawan agar konsisten dalam hal melakukan suatu pekerjaan, serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan

karyawan dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku pada perusahaan.

Adapun menurut Siswanto (2016:291), mengatakan bahwa tujuan pada disiplin kerja meliputi dua faktor yaitu :

1. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan instansi sesuai dengan motif yang bersangkutan, baik hari ini maupun besok.
2. Tujuan khusus disiplin kerja yaitu :
 - a. Agar para pegawai mentaati segala peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan.
 - b. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan service yang maksimum.
 - c. Dapat menggunakan dan memelihara sasaran dan prasarana barang dan jasa kantor dengan sebaik-baiknya'
 - d. Pegawai mampu memperoleh tingkat kinerja yang tinggi.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan dalam perusahaan atau organisasi. Berikut beberapa faktor yang mempengaruhi praktik pada disiplin kerja karyawan yang dapat digunakan dengan efektif bagi perusahaan menurut Gouzali, S., dalam Sofyan T, (2016:137) merumuskan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menjadi dua yaitu :

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, yang

dimana bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal oleh perusahaan.

b. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan karyawan dalam perusahaan perlu adanya pengawan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat serta sesuai ketentuan yang disepakati.

c. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting dalam lingkungan perusahaan, yang dimana karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakan disiplin terhadap dirinya serta bagaimana ia mengendalikan dirinya dalam segi ucapan, perilaku, dan perbuatan, yang dimana perilaku pimpinan tersebut akan berpengaruh juga pada karyawan.

d. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pelaksanaan disiplin tidak dapat terlaksana dalam suatu perusahaan jika tidak adanya suatu aturan, baik aturan tertulis maupun tidak tertulis yang dapat dijadikan suatu pedoman oleh seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas pada perusahaan.

e. Keberatan pimpinan dalam mengambil Tindakan

Pengambilan keputusan ketika seorang karyawan melakukan kesalahan dalam bekerja, maka pimpinan dapat memberikan tindakan berupa edukasi bahkan hukuman kepada karyawan yang melakukan suatu kesalahan tersebut.

f. Tidak adanya perhatian kepada para karyawan

Seorang karyawan tidak hanya puas dengan menerima kompensasi atau reward tetapi karyawan juga membutuhkan perhatian dari pimpinan upaya mendapatkan pembelajaran baru yang belum mereka dapatkan sebelumnya.

g. Di ciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Disiplin dibuat untuk mengatur tata hubungan yang berlaku, tidak hanya pada perusahaan tetapi dibuat untuk seluh organisasi lainnya. Pembuatan suatu aturan disiplin ditujukan agar para karyawan dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan harapan perusahaan.

2.1.3.4 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Menurut Siswanto dan Asrie (2019:291), disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya, indikator dan dimensi disiplin kerja pada kinerja karyawan yaitu :

1. Frekuensi Kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mngetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya maka pegawai tersebut telah memiliki kualitas disiplin kerja yang tinggi. Berikut indicator frekuensi kehadiran diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu :

- a. Kehadiran karyawan tepat waktu di tempat kerja
 - b. Absensi
2. Tingkat kewaspadaan karyawan

Karyawan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya. Berikut indikator yang mempengaruhi tingkat kewaspadaan karyawan diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu :

- a. Ketelitian
 - b. Perhitungan
3. Ketaatan pada standar kerja

Dalam pelaksanaan pekerjaannya karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang berlaku dimana standar kerja tersebut telah ditetapkan sesuai dengan aturan-aturan dan pedoman kerja perusahaan yang dimana hal tersebut dilakukan agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari. Berikut indikator dimensi ketaatan pada standar kerja yang diukur dengan menggunakan indikator yaitu :

- a. Menaati peraturan dan pedoman kerja
 - b. Tanggung jawab
4. Ketaatan pada peraturan kerja

Dalam pelaksanaan kerja karyawan ketaatan pada peraturan kerja yang dimaksud yakni demi kenyamanan dan kelancaran dalam kegiatan bekerja yang dilakukan karyawan. Dimensi ketaatan pada peraturan kerja diukur dengan dua indikator yaitu :

- a. Kepatuhan
 - b. Kelancaran
5. Etika kerja

Diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suatu suasana harmonis dan saling menghargai antar sesama karyawan. Dimensi etika kerja diukur dengan menggunakan indikator yaitu sebagai berikut :

- a. Suasana harmonis
- b. Saling menghargai

2.1.4 Self Efficacy (Efikasi Diri)

Self Efficacy (efikasi diri) merupakan salah satu perspektif pengetahuan diri seseorang tentang suatu kemampuan yang dimilikinya, yang dimana kemampuan dan pengetahuan tersebut paling berpengaruh dalam kegiatan kehidupan sehari-hari. Hal ini dikarenakan efikasi diri mempengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan, termasuk prediksi terhadap berbagai kejadian yang akan terjadi pada masa sekarang maupun masa depan. Adapun menurut Putri dalam Mahawati & Sulistiyani (2021:117) “Kata efikasi diri atau *self efficacy* ini berkesinambungan dengan kebiasaan hidup manusia yang didasarkan atas prinsip-prinsip karakter seperti integritas, kerendahan hati, kesetiaan, pembatasan diri, keberanian, keadilan, kesabaran, kerajinan, kesederhanaan dan kesopanan yang seharusnya dikembangkan”.

2.1.4.1 Pengertian *Self Efficacy*

Self efficacy atau efikasi diri merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan suatu hal untuk berhasil pada situasi atau suatu tugas kinerja tertentu. Seseorang dapat berpengaruh oleh tindakan yang menentukan keputusan yang perlu dibuat untuk mencapai tujuan mereka dan antisipasi terhadap berbagai peristiwa yang akan datang ketika melakukan kegiatan kerja agar mendapat suatu keberhasilan.

Menurut Bandura dalam Hasan & Khaerana (2018:67), mengemukakan bahwa *self efficacy* pada dasarnya adalah hasil dari proses kognitif berupa keputusan, keyakinan, atau pengharapan tentang sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan tertentu yang diperlukan guna mencapai hasil yang diinginkan.

Mendefisikan, efikasi diri tidak terletak pada keterampilan yang dimiliki seberapa besarnya, Akan tetapi *self efficacy* menekankan komponen kepercayaan diri dalam menghadapi suatu situasi dimasa depan yang mengandung ketidakpastian, tidak dapat diprediksi, dan akan mengandung tekanan pada setiap kegiatan.

Self efficacy akan menentukan tindakan yang berkaitan dengan kegiatan, lingkungan, perilaku dan variable personal lain. *self efficacy* tinggi akan menghasilkan suatu pencapaian prestasi kerja dan kepuasan kerja yang lebih besar dibandingkan dengan karyawan dengan *self efficacy* rendah. Dalam situasi yang tidak dapat ditentukan seseorang dengan *self efficacy* yang rendah akan mudah

menyerah. Sedangkan seseorang dengan *self efficacy* yang tinggi akan menunjukkan kemampuannya dan berusaha lebih keras untuk mencapai tujuan yang ada.

Menurut Puspitaningsih (2016:226) mengatakan bahwa “*Self Efficacy* merupakan keyakinan individu atas kemampuan mengatur dan melakukan serangkaian kegiatan yang menuntut suatu pencapaian atau prestasi.”

Menurut Baron & Byrne dalam Dheviests & Riyanto (2020:1064) mengatakan “*Self-efficacy as an individual evaluation related to the ability or competence of themselves to do a task, achieve goals, and overcome obstacles*”
tejemahan “Efikasi diri sebagai evaluasi individu terkait dengan kemampuan atau kompetensi diri untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* merupakan pengarahan terhadap diri yang dilakukan karyawan terhadap kinerja yang berkaitan dengan perusahaan. Selain itu, perusahaan mengarahkan *self efficacy* pada setiap karyawan untuk mendapatkan hasil dari penilaian kemampuan bekerja individu karyawan. Dengan ini pengarahan *self efficacy* akan sangat berpengaruh pada usaha karyawan dalam kegiatan kerja dan akan memerlukan waktu serta penilaian dalam performance kinerja yang dilakukan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, sehingga dapat mengatasi hambatan-hambatan yang dapat diamana hambatan tersebut dapat datang dan terjadi tak terduga, serta dapat mencapai suatu tujuan perusahaan tertentu dalam pengembangan kinerja karyawan dalam perusahaan.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Self Efficacy*

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *self efficacy* karyawan Menurut Brown dalam Anam (2021:3) *self efficacy* dapat ditumbuhkan dan dipelajari melalui empat faktor, berikut ini merupakan empat faktor informasi pada *self efficacy* tersebut :

1. Pengalaman Keberhasilan (*Mastery Experience*)

Sumber informasi ini memberikan pengaruh besar pada *self efficacy* individu karena didasarkan pada pengalaman-pengalaman pribadi individu secara nyata yang berupa keberhasilan dan kegagalan. Pengalaman keberhasilan akan menaikkan *self efficacy* individu, sedangkan pengalaman kegagalan pengalaman keberhasilan akan menaikkan *self efficacy* individu, sedangkan pengalaman kegagalan akan menurunkannya.

2. Pengalaman Orang lain (*Vicarious Experience*)

Pengalaman terhadap keberhasilan orang lain dapat memotivasi diri dengan melihat kemampuan yang sebanding tersebut dalam mengerjakan suatu tugasnya, maka akan mempengaruhi serta meningkatkan kualitas *self efficacy* seseorang dalam mengerjakan tugasnya.

3. Persuasi Verbal (*Verbal Persuasion*)

Pada persuasi verbal, seseorang diarahkan dengan saran, nasihat, dan bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinan tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki yang dapat membantu mencapai tujuan yang

diinginkan. Seseorang yang diyakinkan secara verbal cenderung akan berusaha lebih keras untuk mencapai suatu keberhasilan.

4. Kondisi Fisiologis (*Physiological State*)

Kondisi fisiologis merupakan suatu kondisi yang berkaitan dengan individu, dalam hal ini individu akan mendasarkan informasi mengenai kondisi fisiologis yang dimana mereka akan menilai kemampuannya. Ketegangan fisik dalam situasi yang menekan dipandang individu sebagai suatu tanda ketidakmampuan karena hal itu dapat melemahkan performa kerja yang dialami oleh individu.

2.1.4.3 Dimensi dan Indikator *Self Efficacy*

Menurut Bandura dalam Arista dkk., (2018:25) mengemukakan bahwa pada *self-efficacy* individu dapat dilihat dari tiga dimensi, adapun dimensi tersebut yaitu adalah sebagai berikut :

1. Tingkat (*Level*)

Self-efficacy individu dalam mengerjakan suatu tugas berbeda dalam tingkat kesulitan tugas. Individu memiliki *self-efficacy* yang tinggi pada tugas yang mudah dan sederhana, atau juga pada tugas-tugas yang rumit dan membutuhkan kompetensi yang tinggi. Individu yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi cenderung memilih tugas yang tingkat kesukarannya sesuai dengan kemampuannya.

2. Keluasan (*Generality*)

Dimensi ini berkaitan dengan penguasaan individu terhadap bidang atau tugas pekerjaan. Individu dapat menyatakan dirinya memiliki *self-efficacy*

pada aktivitas yang luas, atau terbatas pada fungsi domain tertentu saja. Individu dengan *self-efficacy* yang tinggi akan mampu menguasai beberapa bidang sekaligus untuk menyelesaikan suatu tugas. Individu yang memiliki *self-efficacy* yang rendah hanya menguasai sedikit bidang yang diperlukan dalam menyelesaikan suatu tugas.

3. Kekuatan (*Strength*)

Dimensi yang ketiga ini lebih menekankan pada tingkat kekuatan atau kemantapan individu terhadap keyakinannya. *Self-efficacy* menunjukkan bahwa tindakan yang dilakukan individu akan memberikan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan individu. *Self-efficacy* menjadi dasar dirinya melakukan usaha yang keras, bahkan ketika menemui hambatan sekalipun. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* mencakup dimensi tingkat (*level*), keluasan (*generality*) dan kekuatan (*strength*).

Berdasarkan uraian dimensi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa dimensi *self efficacy* dapat meliputi, taraf kesulitan tugas yang diberikan kepada karyawan, derajat kesiapan individu terhadap keyakinan dalam menyelesaikan tugas, dan bagaimana menerapkan variasi situasi dalam penerapan *self efficacy* karyawan.

2.1.4.4 Aspek-aspek *Self Efficacy*

Menurut Bandura dalam Priska, dkk., (2020:112) berikut aspek-aspek yang dapat mempengaruhi *self efficacy* adalah sebagai berikut :

1. Kepercayaan diri dalam situasi tidak menentu mengandung kekaburan dan penuh tekanan. *Self efficacy* menentukan pada komponen kepercayaan diri yang dimiliki oleh individu dalam menghadapi situasi-situasi yang akan datang yang mengandung kekaburan, tidak dapat diramalkan dan sering kali penuh dengan tekanan. Keyakinan individu atau tindakan yang benar- benar akan dilakukan individu tersebut, seberapa besar usaha yang dilakukan akan menentukan pencapaian tujuan akhir.
2. Keyakinan akan kemampuan dalam mengatasi masalah atau tantangan yang muncul. Jika memiliki keyakinan tinggi dalam menghadapi masalah maka individu akan mengusahakan dengan sebaik-baiknya untuk mengatasi masalah tersebut. Sebaliknya, apabila individu atau karyawan sulit bahkan tidak yakin terhadap kemampuan dalam menghadapi situasi yang sulit, maka kemungkinan kegagalan akan terjadi.
3. Keyakinan akan kemampuan mencapai target yang telah ditetapkan. Individu akan berupaya menetapkan target yang lebih tinggi bila target yang sesungguhnya telah mampu dicapai. Sebaliknya individu dengan *self efficacy* yang rendah akan menetapkan target awal sekaligus membuat perkiraan pencapaian hasil yang rendah.
4. Keyakinan akan kemampuan untuk menumbuhkan motivasi, kemampuan kognitif, dan melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil. Motivasi dapat meningkatkan kemampuan kognitif dan ketetapan bertindak sangat diperlukan sebagai dasar untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

2.1.5 Kinerja Karyawan

Kinerja menjadi konsep yang sering dipakai sebagai suatu prestasi seorang karyawan untuk mencapai keberhasilan yang dituju oleh organisasi untuk menciptakan karyawan yang handal dan cakap dalam melakukan kegiatan pada perusahaan. Kinerja akan selalu menjadi isu aktual dalam organisasi karena kinerja merupakan pertanyaan kunci terhadap efektivitas atau keberhasilan organisasi tersebut yang dimana hal tersebut berkaitan dengan kualitas kinerja karyawan yang akan mempengaruhi kualitas perusahaan.

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan tolak ukur yang digunakan suatu perusahaan untuk menentukan prestasi kerja atau hasil kerja karyawan berdasarkan kuantitas dan kualitas yang dicapainya dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diterima. Pada umumnya, setiap perusahaan akan memberikan beban pekerjaan pada karyawan maka apabila karyawan tidak dapat memaksimalkan kontribusi yang mereka berikan pada suatu perusahaan tersebut, maka roda perusahaan akan terganggu. Sehingga dalam hal ini, kinerja karyawan menjadi faktor penentu bagi perusahaan dalam mencapai suatu kinerja yang baik. Kinerja adalah penilaian yang sifatnya secara kualitas dan kuantitas yang mana memberikan hasil atas tugas dan tanggung jawab yang dilaksanakan dengan benar (Mangkunegara, 2017:67).

Menurut Kasmir (2016:182) mengatakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

Menurut Rivai, dkk., (2015:116) mengatakan bahwa “Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati Bersama.

Menurut Marbawi (2016:91) mengatakan bahwa “Kinerja adalah seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi atau perusahaan yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap komperatif”.

Berdasarkan beberapa pengertian kinerja diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah perbandingan prestasi kerja yang telah dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan perusahaan untuk upaya meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja karyawan agar sesuai dengan akumulasi kewajiban yang merupakan tanggung jawab karyawan pada perusahaan tersebut. Untuk itu, kinerja yang dilakukan karyawan dalam menjalankan tugasnya terhadap perusahaan ditentukan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.5.2 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja karyawan merupakan penilaian yang mengacu pada sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, mengevaluasi, serta mengetahui seberapa berpengaruhnya kualitas dan kuantitas karyawan untuk mengetahui seberapa hasil tingkat dedikasi maupun hasil pekerjaan yang dihasilkan karyawan. Berikut beberapa pengertian penilaian kinerja menurut para ahli adalah sebagai berikut :

Penilaian kinerja menurut Priyono, M., (2018:205) yang mengatakan “Penilaian kerja adalah kegiatan suatu perusahaan untuk mengevaluasi perilaku dan prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijakan selanjutnya”. Penilaian kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor yaitu kemampuan minat seorang pekerja, kemampuan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor diatas maka semakin tinggi pula prestasi kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Menurut Noe dalam Masram & Mu’ah (2015:116-117) bahwa “Penilaian kinerja hanya merupakan salah satu bagian dari proses manajemen kinerja secara luas. Penilaian kinerja adalah suatu proses membandingkan kinerja karyawan dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi.”

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja karyawan yaitu sebagai upaya guna mengadakan pengukuran atas kerja pada setiap karyawan yang tergabung dalam perusahaan. Dengan hal ini kaitan tingkat produktivita dan efektivitas kerja yang dibeikan perusahaan terhadap karyawan.

2.1.5.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja tidak terjadi dengan sendirinya. Dengan kata lain, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Kinerja juga bisa berdampak pada lingkungan yang bisa mempengaruhi citra perusahaan. Kinerja pegawai pada saat memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan baik akan berdampak pada kepuasan pelanggan sehingga akan memberikan peningkatan kualitas pelanggan.

Menurut Kasmir (2016:189), faktor-faktor yang memengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan sikap memimpin untuk pengarahan dan pengendalian karyawan 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.

2. Disiplin kerja

Merupakan sikap yang menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku di organisasi. 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.

3. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik, pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

4. Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang berdasarkan atas keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman seseorang dalam bekerja.

5. Kompetensi Kerja

Kompetensi merupakan suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan.

6. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang ada disekitar karyawan.

7. Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan sesuatu yang menunjang pekerjaan karyawan yang dimana pekerjaan tersebut sudah di sediakan oleh perusahaan.

8. Budaya Kerja

Budaya kerja merupakan suatu kebiasaan yang ada diperusahaan dan dilakukan secara berulang-ulang oleh karyawan dalam lingkungan kerja perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan dapat diperoleh melalui beberapa faktor yang berasal dari internal maupun eksternal karyawan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor tersebut

secara keseluruhan yakni bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang dimana masing-masing variabel memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.

2.1.5.4 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Dimensi kinerja merupakan aspek yang memberikan tolak ukur untuk mengevaluasi kualitas kinerja karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan pada karyawan. Menurut Mangkunegara (2018:375), mendefinisikan bahwa kinerja karyawan adalah salah satu hasil kerja karyawan untuk perusahaan, dimana kinerja karyawan dapat dilihat dari lima dimensi yaitu:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan seberapa baik seorang karyawan melakukan pekerjaannya, hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memnuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut. Terdapatnya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Dimensi kualitas kerja dapat diukur melalui seberapa baik karyawan menjaga tingkat kerapihan, ketelitian, dan hasil kerja dalam mengerjakan tugas yang diberikan.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja yaitu seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan. Itu masing-masing sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Dimensi kuantitas kerja dapat diukur melalui seberapa cepat

karyawan mengerjakan tugas yang diberikan dan seberapa besar kemampuan yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

3. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap perusahaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dimensi tanggung jawab dapat diukur melalui seberapa besar tanggung jawab karyawan terhadap hasil kerja dan pengambilan keputusan pada tugas yang diberikan.

4. Kerjasama

Kerjasama menunjukkan tingkat partisipasi antar karyawan secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan yang diberikan karyawan dapat diperoleh dengan hasil yang semakin baik. Dimensi kerjasama dapat diukur melalui seberapa baik karyawan menjalin kerjasama dan tingkat kemampuan karyawan bekerja secara berkelompok atau tim untuk menyelesaikan suatu masalah dengan berdiskusi bersama.

5. Inisiatif

Inisiatif muncul dari dalam diri individu karyawan yang dimana hal tersebut berpengaruh untuk melakukan pekerjaan serta dapat mengatasi masalah tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban karyawan. Dimensi inisiatif dapat diukur melalui tingkat inisiatif karyawan dalam mengambil

tindakan dan kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan secara mandiri.

2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, mengacu pada penelitian terdahulu yang digunakan sebagai bahan permulaan untuk melihat seberapa besar pengaruh hubungan antara satu variabel terikat dengan variabel lainnya. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai pedoman dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian kemudian dapat diajukan sebagai hipotesis atau jawaban sementara dalam penelitian ini. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang di dapat dari jurnal dengan menggunakan media internet sebagai perbandingan agar dapat diketahui persamaan serta perbedaannya yaitu sebagai berikut :

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Penulis dan Judul Penelitian, Tahun dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Siskawati (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel di Kabupaten Indragir Hilir. Jurnal Manajemen. Vol.3 No.1.	Disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel di Kabupaten Indragir Hilir.	1. Variabel bebas yang digunakan sama yaitu, Disiplin kerja 2. Variabel terikat yang digunakan sama yaitu, Kinerja karyawan	1. Tempat atau objek penelitian berbeda
2.	Sebayang & Sembiring (2017). Pengaruh <i>Self Esteem</i> dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja	<i>Self Esteem</i> dan <i>Self Efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan	1. <i>Self Efficacy</i> (variabel independent).	1. Tempat atau objek penelitian berbeda

	<p>Karyawan Studi Kasus Di Pt.Finnet Indonesia.</p> <p>Jurnal Of Management. Universitas Telkom Vol.4 no.1</p>	<p>terhadap Kinerja Karyawan Karyawan Studi Kasus Di Pt.Finnet Indonesia.</p>	<p>2. Kinerja Karyawan (variabel dependent)</p>	<p>2. variabel bebas yang digunakan berbeda yaitu, Self Esteem</p>
3.	<p>Eigis (2017). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan.</p> <p>Jurnal Widya Cipta, Vol I, No. 2</p>	<p>Pengaruh Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan.</p>	<p>1. Disiplin Kerja (<i>variabel independent</i>).</p> <p>2. Kinerja Karyawan (<i>variabel dependent</i>).</p>	<p>1. Tempat atau objek penelitian berbeda</p>
4.	<p>Astuti & Amalah (2018). <i>Effect of Work Discipline on employee performance in the Office of Public Appraisal Services Herly, Ariawan and Partners</i></p> <p><i>Journal Pinisi Discretion Review Volume 1, Issue 2.</i></p>	<p><i>“The result showed that workplace Work Discipline had a negative effect on employed performance had a positive effect on employed performance”</i> Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work Discipline berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan,</p>	<p>1. <i>Work Discipline (variabel independent)</i>.</p> <p>2. <i>Employee performance (variabel dependent)</i>.</p>	<p>1. Tempat atau objek penelitian berbeda</p>
5.	<p>Arianindita (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kinerja Karyawan Hotel Grand Sae di Surakarta.</p> <p>Jurnal Of Business and Management. Vol.5 No.2 (2018).</p>	<p>1. Motivasi kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Sae di Surakarta.</p> <p>2. Lingkungan kerja tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel</p>	<p>1. Variabel bebas yang digunakan sama yaitu, Disiplin kerja</p> <p>2. Variabel terikat yang digunakan sama yaitu, Kinerja karyawan</p>	<p>1. Tempat atau objek penelitian berbeda</p> <p>2. variabel bebas yang digunakan berbeda yaitu, Motivasi kerja dan lingkungan kerja</p>

		Grand Sae di Surakarta.		
6.	Hasan (2017). Pengaruh Self Efficacy dan <i>Self Esteem</i> Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Perencanaan Daerah (BPBD) Kota Palopo. Jurnal Ekonomi Pembangunan Vol.6, No.2	<i>Self Efficacy</i> dan <i>Self Esteem</i> berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Perencanaan Daerah (BPBD) Kota Palopo	1. <i>Self Efficacy</i> (<i>variabel independent</i>). 2. Kinerja Karyawan (<i>variabel dependent</i>).	1. Tempat atau objek penelitian berbeda 2. variabel bebas yang digunakan berbeda yaitu, <i>Self Esteem</i>
7.	Muizu, dkk., (2017). Disiplin Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Jurnal Pekbis, Vol.8, No.3.	Disiplin Kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil.	1. Variabel bebas yang 1. 1. 1. Variabel bebas yang digunakan sama yaitu, Disiplin kerja 2. Variabel terikat yang digunakan sama yaitu, Kinerja karyawan	1. Tempat atau objek 1. 1. 1. 1. Tempat atau objek penelitian berbeda
8.	Ismet Sulila (2019). <i>The Effect of Discipline and Work Motivation on Employee Performance, BTPN Gorontalo.</i> <i>International Journal of Applied Bussiness & International Management.</i> Vol.4,No,3.	<i>There is significant effect of Discipline and Work Motivation on Employee Performance, BTPN Gorontalo.</i>	1. 1. <i>Work Dicipline</i> (<i>variabel independent</i>) 2. <i>Employees Performance</i> (<i>variabel dependent</i>)	<i>Work Environment, Work Motivation on Employees & Case Study at Samsat Office Makasar.</i>
9.	Anak Agung, dkk., (2020). Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adi Sarana Armada Tbk Bandung.	<i>Self Efficacy</i> dan Motivasi secara bersama-sama Berpengaruh secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adi Sarana	1. <i>Self Efficacy</i> (<i>variabel independent</i>) 2. Kinerja Karyawan (<i>variabel dependent</i>)	1. Tempat atau objek penelitian berbeda 2. variabel bebas yang digunakan

	Jurnal VALUES. Volume 1 Nomer 2.	Armada Tbk Bandung.		berbeda yaitu, Motivasi
10.	Priska, dkk., (2020). Pengaruh <i>Self Efficacy</i> , Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya. Jurnal Bisnis dan Pembangunan Universitas Lambung Mangkurat Vol 9 No.1.	1. <i>Self Efficacy</i> , Motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Karyawan PT. PLN Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya.	1. <i>Self Efficacy (variabel independent)</i> 2. Kinerja Karyawan (<i>variabel dependent</i>)	1. Tempat atau objek penelitian berbeda 2. variabel bebas yang digunakan berbeda yaitu, Motivasi dan Kepuasan kerja
11.	Kamaruddin (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Syariah Kota Medan. Jurnal Kebangsaan Vol.9 No.17	Motivasi dan disiplin kerja berengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Syariah di Kota Medan	1. Disiplin Kerja (<i>variabel independent</i>) 2. Kinerja Karyawan (<i>variabel dependent</i>)	1. Tempat atau objek penelitian berbeda 2. variabel bebas yang digunakan berbeda yaitu, Motivasi kerja
12.	Suprapti, dkk., (2020). <i>The Effect of Work Motivasion, Work Environment, Work Dicipline on Employee Performance of Public Health Center.</i> <i>Journal Industrial Engineering & Management Reasea</i> Universitas Stikubank Semarang. Vol. 1 No.2.	<i>There is significant effect of Work Motivasion, Work Environment, Work Dicipline on Employee Performance of Public Health Center.</i>	1. Disiplin Kerja (<i>variabel independent</i>) 2. Kinerja Karyawan (<i>variabel dependent</i>)	1. Tempat atau objek penelitian berbeda 2. variabel bebas yang digunakan berbeda yaitu, <i>of Work Motivasion, Work Environment</i>
13.	Lenin & Syamsudin (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel	Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap kinerja karyawan Hotel	1. Variabel bebas yang digunakan sama yaitu, Disiplin kerja	1. Tempat atau objek penelitian berbeda 2. variabel bebas yang

	Fairuz Di Palangka Raya. Jurnal Manajemen Saina dan Organisasi. Vol.1 No.3.	Fairuz Di Palangka Raya	2. Variabel terikat yang digunakan sama yaitu, Kinerja karyawan	digunakan berbeda yaitu, Motivasi kerja
14.	Dheviests & Riyanto (2020). <i>The Influence of Work Dicipline, Self-Efficacy and Work Environment on Employee Performance in the Building Plant D Departement at PT Gajah Tunggal Tbk.</i> <i>International Journal of Innovative Science and Research Technology.</i> Vol. 5 No.1	There is an influence between of Work Dicipline, Self-Efficacy and Work Environment on Employee Performance in the Building Plant D Departement at PT Gajah Tunggal Tbk.	1. <i>Self Efficacy</i> pegawai (<i>variabel independent</i>). 3. Disiplin Kerja (<i>variabel dependent</i>) 4. Kinerja Pegawai (<i>variabel dependent</i>)	1. Tempat atau objek penelitian berbeda 2. variabel bebas yang dipakai yaitu, <i>Work Environment</i>
15.	Diansyah & Juliani (2022). <i>The Effect of Motivation and Work Dicipline on Employee Performance with Self-Efficacy as a Moderating Variable.</i> <i>udapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)</i> Volume 5, No 2.	<i>Referring to the results of statistical testing showed that the Motivation and Work Dicipline on Employee Performance with Self-Efficacy as a Moderating Variable.</i>	1. <i>Work Dicipline</i> (<i>variabel independent</i>) 2. <i>Employees Performance</i> (<i>variabel dependent</i>)	<i>Motivation and Work Dicipline on Employee Performance with Self-Efficacy as a Moderating Variable.</i>
16.	Veritia & Amalia. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Citradream Bintaro Tangerang Selatan.	Disiplin kerja dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Hotel Citradream Bintaro Tangerang Selatan.	1. Disiplin Kerja (<i>variabel independent</i>) 2. Kinerja Karyawan (<i>variabel dependent</i>)	1. Tempat atau objek penelitian berbeda 2. variabel bebas yang digunakan berbeda yaitu, Pelatihan kerja

	Jurnal Perkusi pemasaran, keuangan & sdm. Vol,1 No.3.			
17.	Aulia & Trianasari (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Banyualit Spa'n Resort Lovina. Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata. Vol.4 No.1.	Disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel banyualit Spa'n Resort Lovina.	1. Disiplin Kerja (<i>variabel independent</i>) 2. Kinerja Karyawan (<i>variabel dependent</i>)	1. Tempat atau objek penelitian berbeda 2. variabel bebas yang digunakan berbeda yaitu, Kepuasan kerja
18.	Sukmaningsih, dkk., (20220). Pengaruh Self Efficacy, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Ward Clerk Di Rumah Sakit Siloam Bali. Jurnal Emas. Vol. 3 No 4.	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> , Dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Ward Clerk Di Rumah Sakit Siloam Bali.	1. Disiplin Kerja (<i>variabel independent</i>) 2. <i>Self Efficacy</i> (<i>variabel independent</i>) 3. Kinerja Karyawan (<i>variabel dependent</i>)	1. Tempat atau objek penelitian berbeda
19.	Anam (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Puspita Warna Kebumen. Jurnal Aksara Publik Ekonomi Bisnis Vol. 2 No. 4.	Disiplin Kerja, <i>Self Efficacy</i> dan <i>Human Relations</i> berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Puspita Warna Kebumen.	1. Disiplin Kerja (<i>variabel independent</i>). 2. <i>Self Efficacy</i> (<i>variabel independent</i>). 3. Kinerja Karyawan (<i>variabel dependent</i>).	1. Tempat atau objek penelitian berbeda
20.	Arista, dkk., (2022). Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel LLOYD'S iin Bali Di Seminyak.	<i>Self efficacy</i> , dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Pada Hotel LLOYD'S	1. Disiplin Kerja (<i>variabel independent</i>) 2. <i>Self efficacy</i> (<i>variabel independent</i>)	1. Tempat atau objek penelitian berbeda

	Jurnal Values. Vol.3 No 1	Iin Bali di Seminyak.	3. Kinerja Karyawan (variabel de pendent)	
--	------------------------------	--------------------------	--	--

Sumber : Data Penelitian dari Berbgai sumber

Berdasarkan Tabel 2.1 yang sudah penulis tuliskan di atas, menjelaskan bahwa tabel hasil penelitian terdahulu di atas merupakan hasil jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti . Dalam tabel gambat 2.1 tersebut dapat menunjukkan bahwa variabel-variabel yang diteliti terdapat perbedaan dan persamaan dengan variabel metode yang diteliti, variabel dengan kesamaan tersebut diantaranya yaitu disiplin kerja (X_1), *self efficacy* (X_2), dan kinerja karyawan (Y) yang dimana terdapat kesamaan, namun diantaranya terdapat perbedaan pada tempat dan waktu penelitian.

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 inimyng disertai dengan paradigma penelitian untuk memberikan gambaran yang lebih rinci dan jelas atara variabel penelitian yang dilakukan. Dalam kerangka pemikiran ini menghubungkan antara variabel *indevendent* yaitu Disiplin Kerja (X_1), *Self Efficacy* (X_2), terhadap variabel *dependent* Kinerja Karyawan (Y).

Kegiatan manajemen sumber daya manusia saat ini merupakan pendukung yang dianggap menjadi bagian terpenting dalam kegiatan yang dilakukan oleh

perusahaan untuk menjadi unggul diantara para pesaingnya. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini sesuai dengan disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. *Self efficacy* adalah kepercayaan seseorang terhadap kemampuannya untuk melakukan tugas yang spesifik. *Self efficacy* muncul dalam diri seseorang secara bertahap bisa melalui pengalaman atau pun kemampuan kognitifnya, juga melalui proses interaksi sosial, serta keterampilan fisik yang lebih kompleks dapat menumbuhkan rasa kepercayaan diri dalam melaksanakan tugas dan meningkatkan kualitas kinerja pada individu tersebut.

Berdasarkan uraian dari kerangka pemikiran di atas, landasan konseptual model hubungan antara disiplin kerja dan self efficacy dengan kinerja karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut :

2.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin merupakan suatu tingkah laku dan perbuatan yang saling menghormati dan menghargai serta patuh terhadap peraturan - peraturan yang dibuat oleh perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup untuk menjalankan dan menerima sanksi apabila karyawan melanggar peraturan dalam perusahaan atau instansi (Syafriana, 2020). Disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif

untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah (Husnan dalam Kamaruddin, 2020).

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Egris Yani Pramularso (2017) dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan” yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada New Hollywood Hotel Pekanbaru.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Vidia, A., & Trianasari (2021) dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Banyualit Spa’n Resort Lovina” yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif akhir yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Hotel Banyualit Spa’n Resort Lovina.

2.3.2 Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan akan semakin meningkat apabila adanya *self efficacy* pada diri karyawan yang diperlukan dalam mengembangkan kinerja karyawan karena dengan adanya *self efficacy* dalam diri individu karyawan maka dapat menimbulkan keyakinan akan kemampuan dirinya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasannya secara tepat waktu. *Self efficacy* ada kaitannya dengan kinerja, yang dimana *self efficacy* akan mempengaruhi pola pikir dan reaksi emosional individu karyan dalam menyelesaikan pekerjaannya. *Self efficacy* adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya diberbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas

atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan. (Lunenburg dalam Stevani Sebayang 2017).

Berdasarkan Penelitian yang dilakukan oleh Stevani Sebayang & Dr. Jafar Sembiring (2017) dalam judul penelitian “Pengaruh *Self Esteem* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Di PT. Finnet Indonesia” yang menunjukkan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh positif akhir yang signifikan secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di PT. Finnet Indonesia.

Dikuatkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anak Agung Ketut Agung Setiawan, I Wayan Sujana & Ni Nyoman Ari Novarini (2020) dengan judul penelitian “Pengaruh *Self Efficacy* Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adi Sarana Tbk Bandung” yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan mengenai variabel *self efficacy* secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adi Sarana Tbk Bandung.

2.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

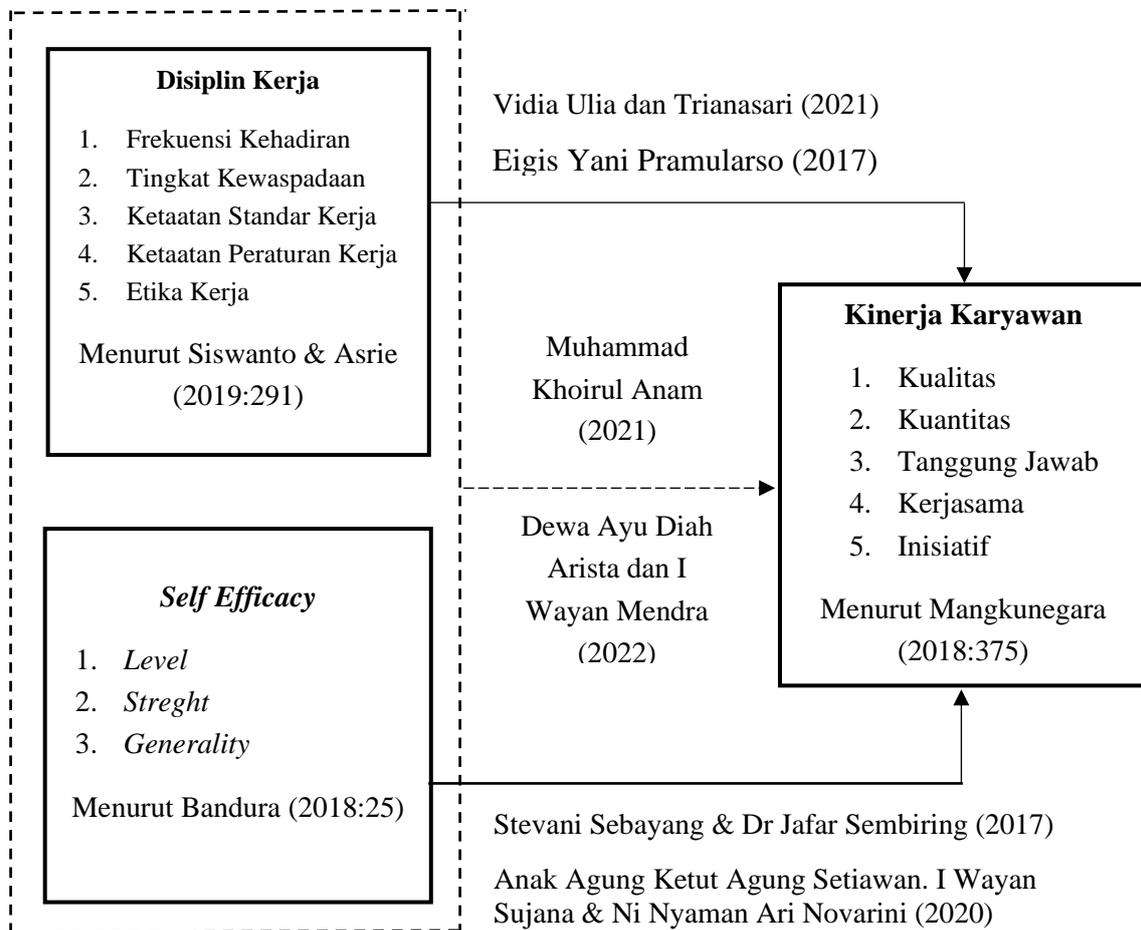
Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan kepadanya. Dengan adanya kinerja karyawan yang baik dalam perusahaan dapat mendorong adanya sikap-sikap positif dalam bekerja yang dimana hal tersebut dapat meningkatkan produktifitas perusahaan. Kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka

lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan (Rahmawati dalam Nelva Siskawati 2017:91).

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Khoirul Anam (2021) dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Puspita Warna Kebumen.” yang menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian produksi di Puspita Warna Kebumen).

Diikuti penelitian yang dilakukan oleh Dewa Ayu Diah Arista, I Wayan Mendra & Purnawati, N (2022) dengan judul penelitian “Pengaruh *Self Efficacy* Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel LLOYD’S IIN Bali Di Seminyak.” dalam jurnalnya menyebutkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Disiplin Kerja dan *Self Efficacy* terhadap variabel Kinerja Karyawan Pada Hotel LLOYD’S IIN Bali di Seminyak.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dan *Self Efficacy* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut berikut adalah kerangka pemikiran yang dapat digambarkan melalui paradigma penelitian yang telah dilakukan dimana digunakan dalam melakukan penelitian di atas yang akan digambarkan pada paradigma sebagai berikut :



Gambar 2. 2

Paradigma Penelitian

Sumber : Pengolahan data oleh peneliti (2022)

Keterangan :

—————→ = Pengaruh Secara Parsial

- - - - -→ = Pengaruh Secara Simultan

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan dugaan awal atau kesimpulan sementara hubungan antara variabel independent terhadap variabel dependent sebelum dilakukan penelitian dan harus dibuktikan melalui penelitian. Berdasarkan pada kerangka pemikiran teoritis diatas, maka hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hipotesis Simultan

Terdapat pengaruh Disiplin Kerja dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

2. Hipotesis Parsial

- a. Terhadap pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan
- b. Terdapat pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan