

BAB II

KAJIAN PUSTAKAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Pada kajian pustaka ini akan membahas mengenai teori-teori yang berhubungan dengan masalah penelitian. Teori-teori yang digunakan memuat dari berbagai sumber baik berupa buku, jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan masalah-masalah yang akan diteliti. Kajian teori yang digunakan ini terdiri dari grand theory, middle range theory, dan applied theory. Grand theory yaitu teori manajemen. Middle range theory yaitu manajemen sumber daya manusia. Sedangkan applied theory yaitu disiplin kerja, *self efficacy*, dan kinerja karyawan. Selain teori, dilakukan juga pengkajian dari hasil penelitian terdahulu dan jurnal-jurnal yang mendukung penelitian ini.

2.1.1 Manajemen

Manajemen mempunyai arti yang sangat luas, dapat berarti proses, seni ataupun ilmu. Manajemen merupakan suatu aktivitas yang berhubungan antara aktivitas satu dengan aktivitas yang lainnya. Aktivitas tersebut tidak hanya dalam hal mengelola orang-orang berada dalam suatu organisasi, melainkan mencakup tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki.

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 merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. Adapun beberapa pendapat mengenai pengertian manajemen yaitu:

Menurut R.Supomo dan Eti Nurhayati (2018:1) menyebutkan bahwa manajemen merupakan alat atau wadah untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, dengan manajemen yang baik, tujuan organisasi dapat terwujud dengan mudah. Sebuah organisasi yang berkembang membutuhkan manajemen. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2018:1) mengatakan bahwa Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut M. Manullang (2018:2) menjelaskan bahwa manajemen yaitu seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu

Menurut James A.F Stoner, Dkk. Yang diterjemahkan oleh Alexander Sindoro (2018:98) mengatakan bahwa manajemen adalah kebiasaan yang dilakukan secara sadar dan terus menerus dalam membentuk suatu organisasi, semua organisasi mempunyai orang yang bertanggung jawab terhadap organisasi untuk mencapai tujuannya. Berdasarkan definisi manajemen oleh para ahli dapat disimpulkan oleh peneliti bahwa manajemen adalah ilmu dan seni yang digunakan dalam suatu proses untuk memanfaatkan sumber daya yang ada untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan.

2.1.1.2 Fungsi Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen sangat berperan penting dalam proses manajemen dan fungsi manajemen juga sebagai tolak ukur dalam menjalankan tugas masing masing yang telah diberikan oleh seorang manajer. Menurut Maxmanroe (2020) Fungsi Manajemen adalah sebagai elemen dasar yang harus melekat dalam manajemen sebagai acuan manajer (seseorang yang mengelola manajemen) dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan dengan cara merencanakan, mengorganisir, mengkoordinasi dan mengendalikan. Menurut Anang Firmansyah, Budi Mahardika (2020) Untuk mencapai sebuah tujuan dari organisasi atau perusahaan manajer harus menerapkan fungsi fungsi manajemen untuk mengoptimalkan kinerja karyawan.

Adapun fungsi dari Manajemen secara umum menurut Astrid & Dewi Urip (2019), antara lain :

1. Perencanaan (*Planning*)

Adalah memikirkan apa yang akan dikerjakan dengan sumber daya yang dimiliki. Perencanaan dilakukan untuk menentukan tujuan perusahaan secara keseluruhan dan cara terbaik untuk memenuhi tujuan tersebut.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Adalah usaha yang dilakukan dengan tujuan membagi suatu kegiatan besar untuk menjadi kegiatan kegiatan yang lebih kecil. Pengorganisasian mempermudah manajer dalam melakukan pengawasan dan menentukan orang yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas tugas yang telah dibagi bagi tersebut.

3. Pengarahan (*Directing*)

Adalah suatu tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota kelompok berusaha untuk mencapai sasaran sesuai dengan perencanaan manajerial dan usaha usaha organisasi. Jadi, ini berarti menggerakkan orang orang agar mau bekerja dengan sendirinya atau penuh kesadaran secara bersama sama untuk mencapai tujuan yang dikehendaki secara efektif.

4. Pengawasan dan Pengendalian (*Controlling*)

Adalah proses pengawasan dan pengendalian performa perusahaan untuk memastikan bahwa jalannya perusahaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

2.1.1.3 Unsur-Unsur Manajemen

Setiap organisasi harus memiliki unsur-unsur untuk membentuk sistem manajerial yang baik dan harmoni. Peranan unsur ini terkait dengan pelaksanaan fungsi manajemen, dimana apabila salah satu diantaranya tidak ada atau tidak berfungsi dengan baik, maka akan berdampak pada taraf pencapaian tujuan organisasi. Menurut M. Anang Firmansyah dan Budi W. Mahardhika (2018) menyatakan bahwa ada sejumlah unsur pokok manajemen yang membentuk kegiatan manajemen, yaitu: unsur man, money, material, machine, method, dan market, keenam unsur ini memiliki fungsi masing-masing dan saling berinteraksi dalam mencapai tujuan organisasi terutama proses pencapaian tujuan secara efektif dan efisien.

Adapun unsur-unsur manajemen menurut George R. Terry (2019:50) diantaranya yaitu:

1. Manusia (*Man*)

Manusia pada elemen ini merujuk pada sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, artinya sumber daya manusia yang sudah memiliki kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan oleh organisasi. faktor manusia adalah yang paling menentukan. Manusia yang membuat tujuan dan manusia pula yang melakukan proses untuk mencapai tujuan. Tanpa ada manusia tidak ada proses kerja, sebab pada dasarnya manusia adalah mahluk kerja.

2. Uang (*Money*)

Uang merupakan alat tukar dan alat pengukuran nilai. Besar-kecilnya hasil kegiatan dapat diukur dari jumlah uang yang beredar dalam perusahaan. Oleh karena itu uang merupakan alat yang penting untuk mencapai tujuan karena segala sesuatu harus diperhitungkan secara rasional.

3. Material (*Materials*)

Material merupakan bahan mentah, bahan setengah jadi dan bahan jadi. Dalam dunia usaha untuk mencapai hasil yang lebih baik, selain manusia yang ahli dalam bidangnya juga harus dapat menggunakan bahan/material-material sebagai salah satu sarana.

4. Mesin (*Machines*)

Penggunaan mesin dalam proses produksi adalah hal yang mutlak. Penggunaan mesin akan membawa kemudahan atau menghasilkan keuntungan yang lebih besar serta menciptakan efisiensi kerja.

5. Metode (*Methods*)

Metode dapat diartikan sebagai suatu cara untuk melakukan kegiatan agar diperoleh hasil yang berkualitas, efektif dan efisien. Suatu tata cara kerja yang baik akan memperlancar jalannya pekerjaan.

6. Pasar (*Market*)

Pasar merupakan tempat memasarkan produk atau jasa. Bagi organisasi yang bergerak di bidang industri yang motifnya adalah keuntungan, maka pasar merupakan unsur manajemen yang penting.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Dalam manajemen sumber daya manusia, manusia adalah aset (kekayaan) utama, sehingga harus dipelihara dengan baik. Faktor yang menjadi perhatian dalam sumber daya manusia adalah manusia itu sendiri.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini sering disebut manajemen kepegawaian atau manajemen personalia yang diterapkan pada suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Pengertian manajemen menurut para ahli adalah definisi yang dikemukakan oleh

orang-orang ahli dalam ilmu manajemen sebagai landasan bagi kita untuk memahami seperti apa kandungan dari ilmu tersebut.

Menurut Hasibuan (2019:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Arif Yusuf Hamali (2018:2) menjelaskan bahwa manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Pendapat yang lain disampaikan oleh Edwin B. Flippo (2018:7) yang dialih bahasakan oleh R. Supomo dan Eti Nurhayati adalah Manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan dengan maksud dan terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2018:15) mengenai manajemen sumber daya manusia menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama instansi, pegawai dan masyarakat menjadi maksimal.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Arif Yusuf Hamali (2018:6) yaitu:

1. Perencanaan (*planning*) adalah kegiatan memperkiraan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. Pengorganisasian (*organizing*) adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.
3. Pengarahan (*Directing*) adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau kerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.
4. Pengendalian (*Controlling*) merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengembangan (*Development*) merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
6. Kompensasi (*Compensation*) merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi
7. Pengintegrasian (*Integration*) merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
8. Pemeliharaan (*Maintenance*) merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

9. Kedisiplinan (*Discipline*) merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma social.
10. Pemberhentian (*Separation*) merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. tujuan umumnya bervariasi dan bergantung pada tahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi. tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tentang organisasi, fungsi sumber daya manusia, dan orang-orang yang terpengaruh. Menurut Herman Sofyandi yang dikutip oleh R.Supomo dan Eti Nurhayati (2018:11) menjelaskan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Tujuan Organisasi

Ditujukan untuk dapat mengenal keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.

2. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

3. Tujuan Sosial

Ditujukan untuk merespons kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisir dampak negatif terhadap organisasi.

4. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuan, setidaknya tujuan-tujuan yang dapat meningkatkan kontribusi individual terhadap organisasi.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis sampai pada pemahaman bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial, serta terdapat empat tujuan utama yaitu tujuan sosial, tujuan organisasi, tujuan fungsional dan yang terakhir adalah tujuan individual dari karyawan itu sendiri.

2.1.3 Disiplin Kerja

Disiplin berasal 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 ditaati 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 Ansory dan Indrasari (2018:36) menjelaskan bahwa disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Disiplin ini berhubungan erat dengan wewenang. Apabila wewenang tidak berjalan dengan semestinya, maka disiplin akan hilang. Oleh karena itu, pemegang wewenang harus dapat menanamkan disiplin terhadap dirinya sendiri sehingga mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai dengan wewenang yang ada padanya. Menurut Singodimedjo Sutrisno (2019:86) menjelaskan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin karyawan sangat mempengaruhi tujuan instansi.

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 James Drever

yang diterjemahkan oleh Sumadi (2018:16) disiplin adalah kemampuan mengendalikan perilaku yang berasal dari dalam diri seseorang sesuai dengan hal-hal yang telah di atur dari luar atau norma yang sudah ada. Dengan kata lain, disiplin dari segi psikologis merupakan perilaku seseorang yang muncul dan mampu menyesuaikan diri dengan aturan yang telah ditetapkan

Berdasarkan pengertian para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan adalah sikap menghargai, menghormati, dan menaati peraturan yang berlaku di lingkungan kerja perusahaan, dan kedisiplinan juga adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

2.1.3.2 Tujuan Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu tindakan yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Ada beberapa karyawan yang terbiasa datang terlambat untuk bekerja dan melakukan tindakan yang tidak sopan di tempat kerja. Menurut Henry Simamora Sinambela (2019:399) menjelaskan tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku karyawan konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh instansi.

Menurut Siswanto Rizki dan Suprajang (2018) berpendapat bahwa maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti:

1. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan instansi sesuai dengan motif yang bersangkutan, baik hari ini maupun besok.

2. Tujuan khusus disiplin kerja:
 - a. Agar para karyawan mentaati segala peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan.
 - b. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum.
 - c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa kantor dengan sebaik-baiknya.
 - d. Karyawan mampu memperoleh tingkat kinerja yang tinggi.

2.1.3.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Dengan adanya tata tertib yang ditetapkan, tidak dengan sendirinya karyawan akan mematuhi. Perlu bagi pihak perusahaan agar mengkondisikan karyawan dengan tata tertib instansi tempat bekerja. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan menurut Singodimedjo Dewi dan Harjono (2019:95) faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan adalah sebagai berikut:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila karyawan merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi instansi. Bila karyawan menerima kompensasi yang memadai, mereka dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi bila karyawan merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka karyawan akan berpikir.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan.

Dalam perusahaan Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana karyawan dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Misalnya, bila aturan jam kerja pukul 08.00 wib, maka pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam instansi bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh instansi perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya

pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan.

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar dan dicarikan jalan.

2.1.3.4 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu kegiatan manajemen untuk menjalankan standar dan prosedur organisasi. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai. Kurangnya kedisiplinan karyawan akan membuat perusahaan sulit mencapai hasil kerja yang optimal.

Menurut Hartatik (2018:190) mengemukakan beberapa jenis-jenis disiplin kerja, diantaranya yaitu:

1. Disiplin Diri

Disiplin diri memiliki peran yang sangat besar untuk mencapai tujuan organisasi. Melalui disiplin diri, karyawan akan bertanggung jawab, dapat mengatur dirinya sendiri serta akan menghargai dirinya sendiri dan orang lain. Penanaman nilai-nilai disiplin dapat berkembang apabila didukung dengan situasi lingkungan yang kondusif.

2. Disiplin Kelompok

Suatu kelompok akan menghasilkan pekerjaan yang optimal jika masing-masing anggota kelompok memberikan peran sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing. Hal itu dapat terjadi jika setiap karyawan menanamkan disiplin kelompok. Karyawan dibiasakan bertindak dengan cara berdisiplin. Kebiasaan bertindak disiplin ini merupakan awal terbentuknya kesadaran.

3. Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk menciptakan sikap dan iklim organisasi, dimana semua anggota organisasi dapat menjalankan dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan atas kemauan sendiri. Disiplin preventif mendorong sikap disiplin diri karyawan untuk dapat menjaga sikap tanpa adanya paksaan.

4. Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan suatu upaya untuk memperbaiki dan menindak karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Hal ini dilakukan untuk mencegah karyawan melakukan perbuatan yang tidak baik atau melanggar peraturan pada organisasi tersebut.

5. Disiplin Progresif

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Hukuman untuk disiplin progresif yang akan diberikan kepada karyawan seperti teguran secara lisan oleh atasan, di skorsing atau bahkan juga akan diberhentikan atau dipecat.

Adanya disiplin kerja dilakukan agar setiap karyawan patuh dan taat terhadap peraturan perusahaan. Karyawan yang melakukan pelanggaran tata tertib perusahaan dalam bekerja akan diberikan sanksi secara bertahap sesuai dengan kesalahan yang diperbuat. Sanksi tersebut mulai dari yang paling ringan hingga yang paling berat. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki karyawan yang melanggar aturan, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada yang melanggar.

2.1.3.5 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Menurut Siswanto dan Asrie (2019:291) menjelaskan bahwa 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 mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya maka pegawai tersebut telah memiliki kualitas disiplin kerja yang tinggi. Berikut indikator frekuensi kehadiran diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

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

2. 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

3. Ketaatan pada standar kerja

Dalam pelaksanaan pekerjaan 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. 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

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*

Self efficacy (efikasi diri) adalah keyakinan seseorang pada kemampuannya untuk berhasil dalam situasi atau kinerja tertentu. Keyakinan ini menjadi penentu bagaimana orang itu berpikir, memotivasi diri sendiri, dan berperilaku untuk mencapai keberhasilan tersebut.

2.1.4.1 Pengertian *Self Efficacy*

Menurut Woolfolk Amalia Dan Framusinto (2020:87) mengemukakan bahwa *self efficacy* merupakan keyakinan seseorang tentang kompetensi yang dimilikinya dibidang tertentu, sehingga dengan adanya keyakinan terhadap kemampuan diri diharapkan dapat meningkatkan minat seseorang. *Self efficacy* merupakan suatu elemen kognitif penting yang merupakan ekspektasi atau keyakinan (harapan) tentang seberapa jauh seseorang mampu melakukan suatu perilaku dalam suatu situasi tertentu. *Self efficacy* yang positif adalah keyakinan untuk mampu melakukan perilaku yang dimaksud.

Menurut Melanie Yuly Theresa dan Rizki Zulfikar (2019) menjelaskan bahwa *Self Efficacy* (Efikasi Diri) memiliki arti tentang keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam mengatur dan melaksanakan tindakan untuk mencapai suatu tujuan, dimana individu atau seseorang tersebut yakin mampu dalam menghadapi segala macam kesulitan serta mampu memprediksi seberapa besar usaha yang mereka butuhkan agar dapat mencapai tujuan tersebut. Menurut Jeanne Ellis Ormrod (2018) *self-efficacy* adalah keyakinan seseorang tentang kemampuannya sendiri untuk menjalankan perilaku tertentu atau mencapai tujuan tertentu.

Menurut Alwisol Lilis Sulastri (2020:44) mendefinisikan *self efficacy* yaitu keyakinan seseorang mengenai kemampuan yang dimilikinya dalam mengatur dan menampilkan suatu tindakan untuk menghasilkan suatu tindakan yang diharapkan.

Dari beberapa menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* merupakan salah satu bentuk keyakinan seseorang terhadap kemampuan yang dimiliki untuk melaksanakan tugas, mengorganisasi dan melaksanakan serangkaian tindakan atau perilaku sehingga ia mencapai suatu hasil yang diharapkan serta berbagai bentuk evaluasi diri terhadap kompetensi dan kemampuan dalam menyelesaikan tugas tugas tertentu.

2.1.4.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi *Self Efficacy*

Self efficacy dapat diperoleh, diubah, ditingkatkan atau diturunkan melalui salah satu atau kombinasi beberapa faktor penting yang mempengaruhi *self efficacy* diantaranya:

1. Pengalaman keberhasilan (*mastery experience*)

Pengalaman keberhasilan merupakan sumber yang sangat berpengaruh dalam *self efficacy*. Karena hal tersebut memberikan bukti secara otentik apakah seseorang akan sukses. Sehingga pengalaman keberhasilan yang didapatkan oleh individu meningkatkan *self efficacy* tersebut, sedangkan kegagalan menurunkan *self efficacy*. Keberhasilan menghasilkan kekuatan dan kepercayaan diri.

2. Pengalaman orang lain (*Vicarious Experience or Modeling*)

Individu tidak dapat hanya mengandalkan pengalaman keberhasilan sebagai sumber informasi tentang kemampuan mereka. Penilaian efikasi merupakan bagian yang dipengaruhi oleh pengalaman orang lain sebagai contoh untuk mencapai keberhasilan. Modelling merupakan cara lain yang efektif untuk menunjukkan kemampuan efikasi individu. Kemampuan individu dinilai dari aktifitas yang dihasilkan dengan indikator memuaskan.

3. Persuasi verbal (*Verbal Persuasion*)

Persuasi verbal sebagai sarana untuk memperkuat keyakinan mengenai kemampuan yang dimiliki individu dalam mencapai tujuan. Individu yang diyakinkan secara verbal bahwa mereka memiliki kemampuan untuk menguasai tugas-tugas yang diberikan cenderung berusaha secara maksimal dan mempertahankannya.

4. Keadaan fisiologis dan afektif (*Physiological and Affective state*)

Informasi kemampuan individu sebagian besar di dapatkan dari somatik yang diteruskan ke fisiologis dan afektif. Indikator somatik individu sangat relevan

dalam kesehatan fisik, fungsi kesehatan dan stres. Treatment yang menghilangkan reaksi emosional melalui pengalaman keberhasilan dapat meningkatkan keyakinan keberhasilan dengan memperbaiki perilaku yang sesuai pada kinerja. Stress dapat mengurangi *self efficacy* pada diri individu, jika tingkat stress individu rendah maka tinggi *self efficacy* sebaliknya stress tinggi maka *self efficacy* pada individu rendah.

Maka dapat disimpulkan bahwa efikasi diri dapat diperoleh, diubah, ditingkatkan atau diturunkan, melalui salah satu atau kombinasi dari keempat sumber tersebut. Sumber yang paling berpengaruh terhadap efikasi diri seseorang yaitu pengalaman masa lalunya, sedangkan sumber berpengaruh tetapi hanya pada situasi tertentu.

2.1.4.3 Dimensi dan Indikator *Self Efficacy*

Self efficacy dibedakan atas tiga dimensi yaitu *level*, *strength* dan *generality*. Menurut Flora Puspitaningsih (2018:77) dimensi dari efikasi diri terdiri dari:

1. Dimensi *Level* (tingkat kesulitan tugas)

Dimensi ini berkaitan dengan derajat kesulitan tugas dimana individu merasa mampu atau tidak untuk melakukannya, sebab kemampuan diri individu dapat berbeda-beda. Konsep dalam dimensi ini terletak pada keyakinan individu atas kemampuannya terhadap tingkat kesulitan tugas. Jika individu dihadapkan pada tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitannya, maka keyakinan individu akan terbatas pada tugas-tugas yang mudah, kemudian sedang hingga tugas-tugas yang paling sulit, sesuai

dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan pada masing-masing tingkat. Makin tinggi taraf kesulitan tugas, makin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya.

Keyakinan individu berimplikasi pada pemilihan tingkah laku berdasarkan hambatan atau tingkat kesulitan suatu tugas atau aktivitas. Individu terlebih dahulu akan mencoba tingkah laku yang dirasa mampu dilakukannya dan menghindari tingkah laku yang berada diluar batas kemampuannya. Rentang kemampuan individu dapat dilihat dari tingkat hambatan atau kesulitan yang bervariasi dari suatu tugas atau aktivitas tertentu.

2. Dimensi *Strength* (derajat keyakinan atau pengharapan)

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dan keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya. Pengharapan yang lemah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung. Sebaliknya, pengharapan yang mantap mendorong individu tetap bertahan dalam usahanya. Meskipun mungkin ditemukan pengalaman yang kurang mendukung. Dimensi ini mengacu pada derajat kemantapan individu terhadap keyakinan yang dibuatnya. Kemantapan ini menentukan ketahanan dan keuletan individu dalam usaha. Dimensi ini merupakan keyakinan individu dalam mempertahankan perilaku tertentu.

3. Dimensi *Generality* (luas bidang perilaku)

Dimensi ini berkaitan dengan keyakinan individu akan kemampuannya melaksanakan tugas di berbagai aktivitas. Aktivitas yang bervariasi menurut individu yakin atas kemampuannya dalam melaksanakan tugas atau aktivitas

tersebut. Apakah individu merasa yakin atau tidak. Individu mungkin yakin akan kemampuannya pada banyak bidang atau hanya pada beberapa bidang tertentu.

Berdasarkan 3 dimensi dari efikasi diri Flora Puspitaningsih (2018:78) 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 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 setiap tugas apapun dapat ia selesaikan meskipun itu luas atau spesifik.

2.1.4.4 Sumber *Self Efficacy*

Sumber yang paling utama yang menyebabkan *Self Efficacy* seseorang meningkat atau menurun, menurut Bandura Sri Muliati Abdullah (2019:94) yang paling efektif untuk menciptakan rasa keberhasilan diantaranya:

a. Pengalaman Performasi (*Mastery Experiences*)

Adalah prestasi yang pernah dicapai pada masa yang telah lalu. Sebagai sumber, performansi masa lalu menjadi pengubah *Self Efficacy* yang paling kuat pengaruhnya. Prestasi (masa lalu) yang baik akan meningkatkan ekspektasi efikasi, sedang kegagalan akan menurunkan efikasi. Kegagalan menurunkan efikasi, jika orang merasa sudah berusaha sebaik mungkin.

b. Pengalaman Vikarius (*Vicarious Experiences*)

Diperoleh melalui model social. Efikasi akan meningkat ketika mengamati keberhasilan orang lain, sebaliknya efikasi akan menurun jika mengamati orang yang kemampuannya kira-kira sama dengan dirinya ternyata gagal. Jika figur yang diamati berbeda dengan diri si pengamat, pengaruh vikarius tidak besar.

c. Persuasi Sosial (*Social Persuasion*)

Self Efficacy juga dapat diperoleh, diperkuat atau dilemahkan melalui persuasi sosial. Dampak dari sumber ini terbatas, tetapi pada kondisi yang tepat persuasi dari orang lain dapat mempengaruhi *Self Efficacy*. Kondisi itu adalah rasa percaya kepada pemberi persuasi, dan sifat realistis dari apa yang dipersepsikan.

d. Keadaan emosi dan fisik (*Physiological And Emotional States*)

Keadaan emosi yang mengikuti suatu perilaku akan mempengaruhi efikasi di bidang kegiatan itu. Emosi negatif yang kuat, takut, cemas, stress, dapat mengurangi efikasi diri. Peningkatan emosi (yang tidak berlebihan) dapat meningkatkan *Self Efficacy*. Keadaan fisik yang sehat akan dapat meningkatkan *Self Efficacy*.

2.1.5 Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang dilihat, atau kemampuan kerja. Jadi, kinerja memang sangat diperlukan perusahaan guna mencapai tujuan yang diinginkan dengan SDM yang berkualitas. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Abdurrahman (2019) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang karyawan, kemampuan dan minat atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, semakin besarlah kinerja karyawan yang bersangkutan.

Menurut Rismawati dan Mattalata (2018: 2) menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Menurut Aziz dan Fauzah (2018) menyatakan bahwa Kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut Dessler (2018:9) menyatakan bahwa kinerja karyawan *“Performance (performance achievement) of employees is employe’s actual performance compared to the expected performance of the employees”* Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu tingkat pencapaian hasil kerja seseorang dalam suatu perusahaan dalam waktu tertentu untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.1.5.2 Jenis Jenis Penilaian Kinerja Karyawan

Jenis jenis penilaian kinerja menurut Rivai dan Sagala (2018:562) diantaranya yaitu:

1. Penilaian hanya oleh atasan: dapat dilakukan secara cepat dan langsung, dapat mengarah ke distorsi karena pertimbangan pertimbangan pribadi.
2. Penilaian oleh kelompok lini: atasan dan atasannya lagi bersama sama membahas kinerja dari bawahannya yang dinilai. Objektivitasnya lebih akurat dibandingkan oleh atasan sendiri dan individu yang dinilai tinggi dapat mendominasi penilaian.
3. Penilaian oleh Z yang bertindak sebagai peninjau yang independen misalnya membawa satu pikiran yang tetap dalam suatu penilaian lintas sektor yang besar.
4. Penilaian oleh bawahan dan sejawat, mungkin terlalu subjektif dan mungkin digunakan sebagai tambahan pada metode penilaian yang lain.

2.1.5.3 Manfaat Kinerja Karyawan

Menurut Sahidah dan Anwar (2020:110) ada beberapa manfaat dari penilaian kinerja karyawan yaitu:

1. Koreksi terhadap kinerja yang memberikan peluang kepada karyawan untuk memperbaiki dan meningkatkan melalui umpan balik yang diberikan perusahaan.
2. Perusahaan melakukan sesuai gaji dengan perusahaan lainnya agar pemberian kompensasi kepada karyawan dapat dibagikan secara adil dan sesuai sehingga karyawan termotivasi untuk menghasilkan kinerja yang baik.
3. Melaksanakan penilaian kinerja dengan program *development and training* agar dapat menemukan kelemahan-kelemahan karyawan pada saat bekerja.
4. Mengidentifikasi kelemahan karyawan dalam proses penempatan. Kinerja karyawan yang kurang baik dapat ditemukan kelemahan dalam penempatan posisi sehingga dapat diubah.
5. Membantu perusahaan dalam menemukan kekurangan desain pekerjaan terutama dalam perencanaan penempatan jabatan.
6. Feedback pada aktualisasi *human resource management*, yaitu seberapa baik atau tidak baiknya fungsi manajemen sumber daya manusia dilakukan dalam perusahaan.

2.1.5.4 Faktor Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Edison (2018) menjelaskan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1. Kompensasi.

Total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan kepada perusahaan.

2. Sistem atau prosedur

Sistem atau prosedur kerja yang baik dapat memfasilitasi karyawan dalam suatu pekerjaan.

3. Pemimpin dan kepemimpinan

Suatu bentuk dukungan dan dorongan yang diberikan pimpinan dapat membantu karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan lebih giat lagi.

4. Budaya perusahaan dan lingkungan

Lingkungan yang baik serta mendukung sesama karyawan dapat meningkatkan kinerja.

5. Komunikasi

Komunikasi yang baik antar karyawan satu dengan yang lain berkaitan dengan pekerjaan.

6. Kompetensi

Kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas yang telah diberikan.

7. Motivasi dan pengakuan

Kondisi yang menggerakkan diri (sikap mental) seorang karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

2.1.5.5 Dimensi Dan Indikator Kinerja Karyawan

Dalam variabel kinerja karyawan, penulis mengadaptasi indikator yang dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2018:67) yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas kerja (*Quality*)

Menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi ketepatan, ketelitian dan keterampilan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

Indikator dari dimensi kualitas kerja adalah:

- a. Kerapihan
- b. hasil kerja
- c. ketelitian.

2. Kuantitas kerja (*Quantity*)

Menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi keluaran atau hasil tugas tugas rutinitas dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas itu sendiri. Semakin baik kuantitas kerja dalam memenuhi target akan mempercepat dalam pencapaian tujuan.

Indikator dari kuantitas kerja adalah:

- a. Kecepatan
- b. kemampuan.

3. Tanggung Jawab

Menyatakan kemampuan karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya.

Indikator dari tanggung jawab adalah:

- a. pengambilan keputusan
- b. hasil kerjanya.

4. Kerjasama

Menyatakan kemampuan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Indikator dari dimensi kerjasama adalah:

- a. jalin kerjasama
- b. kekompakan karyawan.

5. Inisiatif

Yakni bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya, serta kemampuan dalam membuat suatu keputusan yang baik tanpa adanya pengarahan terlebih dahulu.

Dapat disimpulkan bahwa dimensi dan indikator kinerja karyawan itu memiliki lima dimensi yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, kerjasama, tanggung jawab, dan inisiatif.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuan adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai pembandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang didapat dari jurnal dengan menggunakan media internet sebagai perbandingan agar dapat diketahui persamaan serta perbedaannya. Jurnal penelitian yang diambil sebagai perbandingan agar dapat diketahui persamaan serta perbedaannya. Jurnal

penelitian yang diambil sebagai perbandingan adalah Disiplin Kerja, *Self Efficacy* dan Kinerja Karyawan sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian, Judul Penelitian, Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Boby Andhika Pratama, Supriyatin Supriyatin (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Dream Tour & Travel Surabaya. Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen. Vol 9 No 1 (2020)	Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	- Disiplin Kerja - Kinerja Karyawan	- Lingkungan Kerja. - Kompensasi. - Waktu dan lokasi penelitian
2	Rona Tanjung, Muhammad Zulhardi (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Zulindo Tour & Travel Service Jurnal Bening. Volume 5 No. 2 Tahun (2019)	Bahwa Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Kerja berpengaruh positif secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	- Disiplin Kerja - Kinerja Karyawan	- Gaya Kepemimpinan - Kompensasi Kerja -Waktu dan lokasi penelitian
3	Ernawati Ernawati, Arif Rachman Putra. (2021) Pengaruh Kedisiplinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Travel and Tours Kota Surabaya Jurnal Simki Economic. Vol 4, No 2, 2021	Disiplin dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan	- Disiplin kerja - Kinerja Karyawan	- Kompensasi - Waktu dan lokasi penelitian
4	Yanuaris Triyanita Pribadi (2022) Pengaruh Disiplin Kerja Korektif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi	Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan	- Disiplin kerja - Kinerja Karyawan	- Motivasi Kerja - Waktu dan Lokasi Penelitian

No	Nama Penelitian, Judul Penelitian, Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Accounting Pada Haryono Travel Soetomo Management Review Volume 1, Nomor 1	terhadap Kinerja Karyawan.		
5	Intan Muthia, Rukmini (2022) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kementerian Perhubungan Direktorat Jendral Perhubungan Darat Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah II Provinsi Sumatera Utara <i>AFoSJ-LAS (All Fields of Science Journal Liaison Academia and Society), Vol 2, no 1, 2022</i>	Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja pegawai	- Disiplin kerja - Kinerja Karyawan	- Gaya Kepemimpinan - Waktu dan Lokasi Penelitian
6	Anak Agung Ketut Agung Setiawan, I Wayan Sujana, Ni Nyoman Ari Novarini (2020) Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adi Sarana Armada Tbk Bandung Values Volume 1 Nomor 2, 2020	<i>Self Efficacy</i> dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	- <i>Self Efficacy</i> - Kinerja Karyawan	- Motivasi - Waktu dan Lokasi Penelitian
7	Akhmad Darmawana, Yosita Anggelinab, Sunard (2022) Pengaruh Motivasi, Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir dan <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja Karyawan PT. KAI DAOP V Purwokerto	Bahwa <i>Self Efficacy</i> Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.	- <i>Self Efficacy</i> - Kinerja Karyawan	- Motivasi - Pelatihan Kerja - Pengembangan Karir - Waktu dan Lokasi Penelitian

No	Nama Penelitian, Judul Penelitian, Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Jurnal Ilmu Manajemen Volume 12, No 1 2022</p>			
8	<p>Stefanie Inggried Gorap (2022)</p> <p>Pengaruh Budaya Organisasi dan <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar di Era Pandemi Covid 19</p> <p>Bata Ilyas Educational Management Review Volume 2, Issue 2, (2022)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan <i>self efficacy</i> secara bersama-sama (simultan) memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>- <i>Self Efficacy</i> - Kinerja Karyawan</p>	<p>- Budaya Organisasi - Waktu dan Lokasi Penelitian</p>
9	<p>Nisa Kusuma, Hari Purwanto, Prima Utama (2021)</p> <p>Pengaruh Inovasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan <i>Self Efficacy</i> Sebagai Moderasi Di PT. INKA (Industri Kereta Api) Madiun</p> <p>Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi Vol 23, No 2, (2021)</p>	<p>Bahwa inovasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Sementara itu <i>Self Efficacy</i> berpengaruh positif pada kinerja karyawan.</p>	<p>- <i>Self Efficacy</i> - Kinerja Karyawan</p>	<p>- Inovasi - Waktu dan Lokasi Penelitian</p>
10	<p>Salma Eka, Agus Sugiarto (2022)</p> <p>Pengaruh Kecerdasan Emosional, <i>Self-Efficacy</i>, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Alsafwa Bahanan Tourindo Surabaya</p> <p>Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen Vol 6, No 1, (2022)</p>	<p><i>Self-Efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>- <i>Self Efficacy</i> - Kinerja Karyawan</p>	<p>- Kecerdasan Emosional - Lingkungan Kerja - Waktu dan Lokasi Penelitian</p>

No	Nama Penelitian, Judul Penelitian, Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
11	<p><i>Ismet sulila (2019)</i></p> <p><i>The Effect Of Discipline And Work Motivation On Employe Performance, At BTPN Gorontalo</i></p> <p>International Journal Of Applied Business & International Management. Vol.4, No.3.(2019)</p>	<p><i>There Is Significant Effect of Discipline and Work Motivation on Employe Performance</i></p>	<p>- Work Discipline - Employees Performance</p>	<p>- Work Motivation - Study Location at BTPN Gorontalo</p>
12	<p><i>Dheviests & Riyanto (2020)</i></p> <p><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></p> <p>International Journal Of Innovatife Science And Research Technology. Vol.5 No.1 (2020)</p>	<p>There is an influence between of Work Discipline, Self Efficacy And Work Environment on Employee Performance in the Building Plant D Department at PT Gajah Tunggal Tbk</p>	<p>- Self Efficacy - Work Discipline - Employee Performance</p>	<p>- Work Environment - Study Location at PT Gajah Tunggal Tbk</p>
13	<p>Ni Kadek Pasek Sukmaningsih, Ni Nyoman Suryani, Putu Pradiva Putra Salain.(2022)</p> <p>Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Ward Clerk Di Rumah Sakit Siloam Bali</p> <p>Jurnal Emas Vol.3 No.4, (2022)</p>	<p>Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>- Disiplin Kerja - <i>Self Efficacy</i> - Kinerja Karyawan</p>	<p>Lokasi atau objek penelitian berbeda pada Rumah Sakit Siloam Bali</p>
14	<p>Dewa Ayu Diah Arsita, Wayan Mendra & Purnawati, N. (2022)</p> <p>Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Dan</p>	<p><i>Self Efficacy</i> dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan</p>	<p>- Disiplin Kerja - <i>Self Efficacy</i> - Kinerja Karyawan</p>	<p>Lokasi atau objek penelitian berbeda pada Hotel Lloyd's Inn Bali Di Seminyak</p>

No	Nama Penelitian, Judul Penelitian, Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Lloyd's Inn Bali Di Seminyak Jurnal Values Vol.3 No1 (2022)	terhadap Kinerja Karyawan		
15	Muhamad Khoirul Anam (2021) Pengaruh Disiplin Kerja dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Puspita Warna Kebumen Jurnal Aksara Public Ekonomi Bisnis Vol.2 No.4 (2021)	Disiplin Kerja dan <i>Self Efficacy</i> berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan	- Disiplin Kerja - <i>Self Efficacy</i> - Kinerja Karyawan	Lokasi atau objek penelitian berbeda pada PT. Puspita Warna Kebumen

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Kerangka pemikiran ini 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 ini pun disusun berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh para peneliti lainnya.

2.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bobby Andhika Pratama, Supriyatin Supriyatin (2020). Melakukan penelitian pada PT. Dream Tour & Travel

Surabaya, dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan yang menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rona Tanjung, Muhammad Zulhardi (2019). Melakukan penelitian pada Zulindo Tour & Travel Service dengan judul penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan.

Dikuatkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ernawati, Arif Rachman Putra (2021). Melakukan penelitian pada Travel dan Tours Kota Surabaya, dengan judul penelitian Pengaruh Kedisiplinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas, maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang sangat penting yang dapat mempengaruhi kinerja pada suatu perusahaan untuk mencapai kinerja yang optimal dan juga untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu yang diinginkan suatu perusahaan tersebut. Dengan demikian penulis dapat menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anak Agung Ketut Agung Setiawan, I Wayan Sujana, Ni Nyoman Ari Novarini (2020). Melakukan penelitian

pada PT. Adi Sarana Armada Tbk Badung. Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh *Self Efficacy* dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan menyatakan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Salma Eka, Agus Sugiarto (2022). Melakukan penelitian pada PT. Alsafwa Bahanan Tourindo Surabaya dengan judul penelitian Pengaruh Kecerdasan Emosional, *Self Efficacy* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang menyatakan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dikuatkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Akhmad Darmawana, Yosita Anggelinab, Sunard (2022). Melakukan penelitian Pada PT. KAI DAOP V Purwokerto. Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Pengaruh Motivasi, Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan, bahwa *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas, maka dapat dikatakan bahwa *self efficacy* merupakan faktor yang sangat penting yang dapat mempengaruhi kinerja pada suatu perusahaan untuk mencapai kinerja yang optimal dan juga untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu yang diinginkan suatu perusahaan tersebut. Dengan demikian penulis dapat menyimpulkan bahwa *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

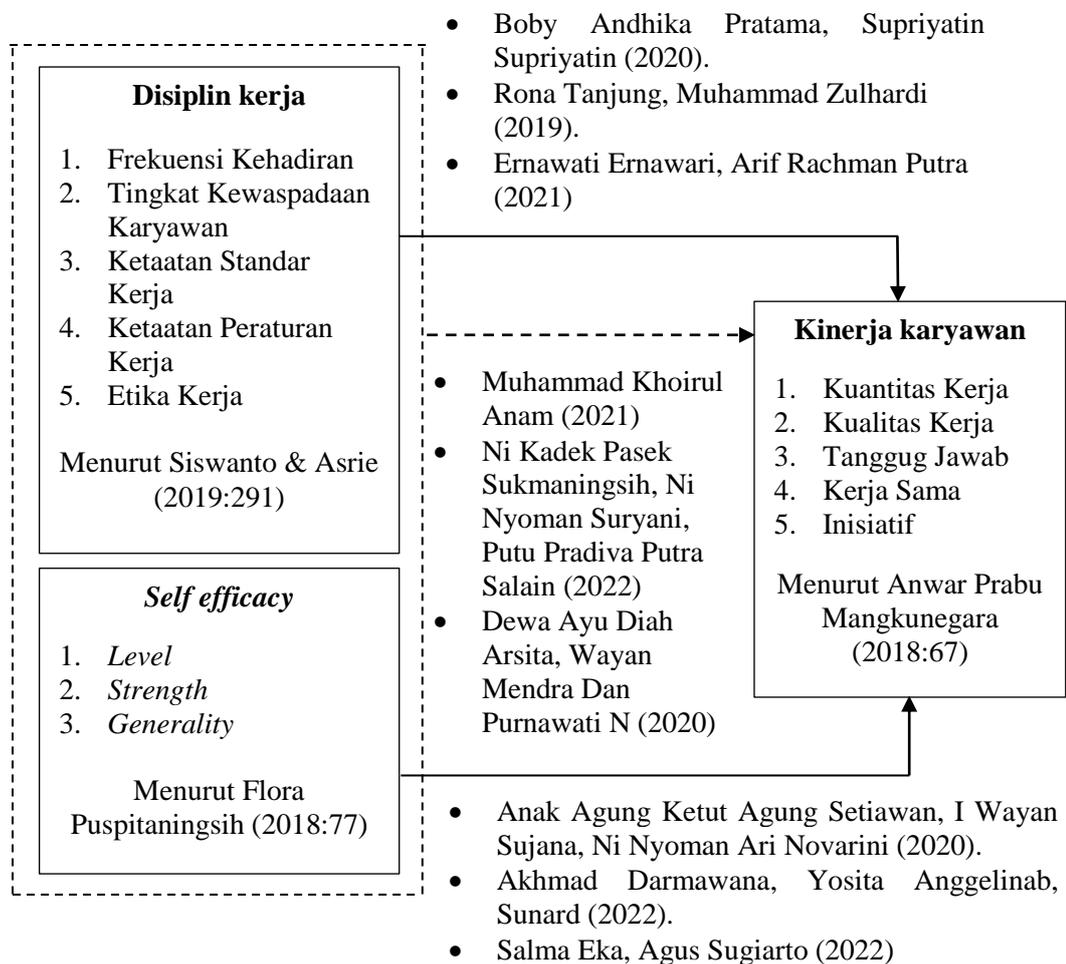
Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dewa Ayu Diah Arsita, Wayan Mendra Dan Purnawati N (2020). Melakukan penelitian pada Hotel Lloyd's

Inn Bali Di Seminyak. Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh *Self Efficacy* dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan menyatakan bahwa *Self Efficacy* dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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 pada PT. Puspita Warna Kebumen. Yang menunjukkan bahwa seseorang dengan tingkat disiplin kerja dan *self efficacy* yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya. Jadi Disiplin Kerja dan *Self Efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hubungan Disiplin Kerja, *Self Efficacy* dan Kinerja Karyawan juga diperkuat juga oleh penelitian yang dilakukan oleh Ni Kadek Pasek Sukmaningsih, Ni Nyoman Suryani, Putu Pradiva Putra Salain (2022) dengan judul Pengaruh *Self Efficacy* dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Ward Clerk Di Rumah Sakit Siloam Bali yang menunjukkan *Self Efficacy* dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas, penulis menduga adanya keterkaitan antara Disiplin Kerja dan *Self Efficacy* yang mempengaruhi kinerja karyawan. Peneliti mencoba untuk mengembangkan penelitian ini dengan melihat dari penelitian-penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh peneliti lain. Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka paradigma penelitian dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

Keterangan :

—————→ = Pengaruh Secara Parsial

- - - - - → = Pengaruh Secara Simultan

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan

sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empiris (Sugiyono,2022).

Berdasarkan kerangka pemikiran di halaman selanjutnya, dapat diajukan hipotesis yang akan diuji dalam penelitian sebagai berikut :

1. Hipotesis Simultan

Terdapat pengaruh Disiplin Kerja dan *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan

2. Hipotesis Parsial

a. Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

b. Terdapat pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan