

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Kajian Pustaka

Kajian Pustaka ini akan memaparkan teori-teori dan konsep yang berkaitan dengan variabel-variabel dari permasalahan yang akan diteliti. Teori-teori yang berkaitan dengan variabel tersebut akan disusun secara sistematis sehingga akan menghasilkan sebuah kerangka pemikiran yang dapat menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapi oleh perusahaan.

2.1.1 Manajemen

Manajemen adalah seni dalam mengatur dan melaksanakan. Manajemen dapat juga didefinisikan sebagai upaya perencanaan, pengkoordinasian, pengorganisasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efektif dan efisien. Efektif dalam hal ini adalah untuk mencapai tujuan sesuai perencanaan dan efisiensi untuk melaksanakan pekerjaan dengan benar dan terorganisir .

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Istilah manajemen merupakan kata umum yang sering digunakan dalam kegiatan organisasi. *Management* dapat diartikan sebagai pengelolaan yaitu suatu proses mengatur dan mengelola organisasi untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan oleh individu-individu yang mempunyai kewenangan didalam suatu organisasi. Manajemen secara bahasa atau etimologi berasal dari bahasa Perancis kuno yaitu *management*. Kata ini memiliki arti seni melaksanakan dan mengatur. James AF Stoner dan Freeman dalam (Setiawan &

Baihaqi, 2022) menjelaskan bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian upaya anggota organisasi dan penggunaan seluruh sumber daya organisasi lainnya demi tercapainya tujuan organisasi.

Manajemen berasal dari bahasa Inggris *management* dengan kata kerja *to manage* yang secara umum berarti mengurus. Dalam arti khusus manajemen dipakai bagi pemimpin dan kepemimpinan, yaitu orang-orang yang melakukan kegiatan memimpin. Dengan demikian manajer ialah orang yang memimpin atau pemimpin. Manajemen didefinisikan sebagai proses karena semua manajer, tanpa memperdulikan kecakapan atau keterampilan khusus mereka, harus melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan-tujuan yang mereka inginkan. Proses tersebut terdiri dari kegiatan-kegiatan manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan. Dalam praktek istilah manajemen dipakai untuk organisasi yang lebih besar dan yang berdiri sendiri, serta dapat dibedakan dengan jelas dari organisasi lain (Widiana, 2020).

Manajemen adalah suatu proses yang keterlibatan-keterlibatan dan aktivitas yang saling terkait untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Manajemen adalah kegiatan yang dilakukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan atau aktifitas secara bersama-sama atau melibatkan orang lain demi mencapai suatu tujuan yang sama dengan memanfaatkan sumber daya yang ada (Rudini, 2023).

Dari beberapa definisi manajemen di atas, maka dapat disimpulkan manajemen adalah proses pengaturan dan pengelolaan organisasi untuk mencapai

tujuan yang telah ditetapkan. Berasal dari bahasa Perancis kuno, manajemen menggabungkan perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian sumber daya untuk mencapai tujuan. Ini melibatkan aktivitas yang terkait seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Manajemen juga mencakup kolaborasi dan koordinasi dalam menyelesaikan pekerjaan bersama untuk mencapai tujuan yang sama dengan memanfaatkan sumber daya yang ada.

2.1.1.2 Fungsi – fungsi Manajemen

Untuk mencapai tujuan, organisasi harus menjalankan fungsi-fungsi manajemen. Menurut George R. Terry fungsi-fungsi manajemen terdiri atas: perencanaan (*Planning*), pengorganisasian (*Organizing*), penggerakan (*Actuating*), pengawasan (*Controlling*) (Hamdi, 2020).

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah kegiatan yang akan dilaksanakan. Perencanaan adalah pengambilan keputusan serta proses dasar yang digunakan untuk memilih tujuan dan menentukan cakupan pencapaiannya. Suatu perencanaan adalah suatu aktivitas *integrative* yang berusaha memaksimalkan efektivitas seluruhnya dari suatu organisasi sebagai suatu sistem, sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah suatu proses mendistribusikan pekerjaan dan tugas-tugas serta mengkoordinasikannya untuk mencapai tujuan organisasi. Pengorganisasian adalah pengelompokan aktivitas yang akan dilakukan atau pendistribusian tugas dan fungsi kepada setiap individu yang ada dalam organisasi.

3. Penggerakan (*Actuating*)

Actuating (penggerakan) adalah seluruh proses pemberian motivasi kerja kepada para bawahan sedemikian rupa. Sehingga mereka mampu bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. *Actuating* merupakan fungsi manajemen secara langsung berusaha merealisasikan keinginan-keinginan organisasi, sehingga dalam aktivitasnya senantiasa berhubungan dengan metode dan kebijaksanaan dalam mengatur dan mendorong orang agar bersedia melakukan tindakan yang diinginkan oleh organisasi tersebut.

4. Pengawasan (*Controlling*)

Controlling (Pengawasan) merupakan salah satu fungsi manajemen yang berupa mengadakan penilaian dan sekaligus bila perlu mengadakan koreksi sehingga apa yang sedang dilakukan bawahan dapat diarahkan ke jalan yang benar dengan maksud tercapai tujuan yang sudah digariskan semula. Dalam pelaksanaan kegiatan pengawasan, atasan mengadakan pemeriksaan, mencocokkan serta mengusahakan agar kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan serta tujuan yang ingin dicapai .

2.1.1.3 Unsur-Unsur Manajemen

Manajemen merupakan proses yang terdiri dari kegiatan pengaturan, perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang dikerjakan untuk menentukan serta mencapai sasaran melalui pemakaian sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Untuk mencapai tujuan tersebut, menurut (Puspitasari & Munna, 2021) diperlukan 6 unsur manajemen atau sarana manajemen yaitu sebagai berikut:

1. Manusia (*Man*)

Manusia ialah obyek normal dalam suatu eksistensi yang sangat beragam. Manusia mempunyai perbedaan satu dengan yang lainnya, baik tingkah laku, fikiran, bahasa, sifat, maupun gerak-geriknya. Manusia menggunakan pendekatan salah satunya dengan cara psikologi agar bisa memahami atau membedakan karakter seseorang dengan orang lain. Akan tetapi, baik buruknya seseorang atau anak tergantung dari lingkungan pembawaannya. Pembawaan diartikan suatu kecenderungan pertumbuhan dan perkembangan baik pola berfikir, ciri-ciri, dan sifat tertentu. Seperti bisa diartikan dengan kecenderungan karna pembawaan tersebut akan terjadi seperti apa adanya ketika kondisi yang memungkinkan.

2. Uang (*Money*)

Faktor yang penting sekali sebagai alat ukur dan alat pengukur nilai suatu usaha dalam dunia modern seperti saat ini adalah uang. Perusahaan yang besar diukur pula dari jumlah uang yang berputar pada perusahaan itu. Uang diperlukan dalam setiap kegiatan manusia untuk mencapai tujuannya. Uang merupakan alat yang penting untuk mencapai tujuan disamping faktor manusia dan faktor-faktor lainnya.

3. Bahan (*Material*)

Faktor-faktor material dalam manajemen tidak dapat diabaikan sama sekali. Bahkan manajemen sendiri ada karena adanya kegiatan-kegiatan manusia secara bersama-sama untuk mengurus material. Manusia tanpa material atau bahan-bahan tidak akan dapat mencapai tujuan yang dikehendaknya. Manusia dan material atau perlengkapan-perengkapannya tidak dapat dipisahkan.

4. Mesin (*Machine*)

Dengan adanya teknologi seperti sekarang, manusia tidak lagi menjadi mesin pembantu pada masa sebelum Revolusi Industri terjadi. Dengan semakin majunya teknologi dengan masa sekarang, maka penggunaan mesin-mesin sangat penting dalam kegiatan operasi suatu perusahaan atau organisasi. Maka dari itu, mesin telah berubah kedudukannya menjadi pembantu manusia.

5. Metode (*Methods*)

Cara untuk melaksanakan sesuatu pekerjaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya sangat menentukan hasil-hasil kerja seseorang, jadi tercapainya atau tidak tujuan itu sangat tergantung kepada cara melaksanakan metode-metode itu diperlukan dalam setiap kegiatan manajemen dengan cara kerja yang baik akan memperlancar dan mempermudah jalanya pekerjaan.

6. Pasar (*Market*)

Pasar sangat penting untuk memasarkan barang-barang hasil produksi sesuatu kegiatan usaha adalah sangat penting dikuasai, demi kelangsungan proses kegiatan sesuatu badan usaha atau industri. Proses produksi sesuatu barang akan terhenti apabila barang-barang hasil produksi itu tidak dapat dipasarkan atau dijual dipasaran.

2.1.1.4 Prinsip Manajemen

Prinsip-prinsip manajemen adalah dasar-dasar dan nilai-nilai yang membantu kesuksesan suatu manajemen. Henry Fayol dalam (Amruddin, et al., 2020), seorang industrialis berkebangsaan Perancis, memperkenalkan dasar-dasar yang dapat diadopsi dan diterapkan dalam perusahaan atau organisasi di berbagai

bidang. Teori Fayol dipraktikkan oleh para manajer untuk mengatur kegiatan internal suatu organisasi. Fayol berkonsentrasi untuk mencapai efisiensi manajerial.

Prinsip-prinsip manajemen menurut Henry Fayol adalah:

1. Pembagian Kerja

Pembagian kerja atau *division of work* bertujuan untuk membagi kerja/tugas berdasarkan keahlian (*skills*) dan kemampuan (*capabilities*) dari karyawan atau personel dalam perusahaan. Pembagian kerja harus menerapkan prinsip *the right man in the right place* dan prinsip rasionalitas sehingga kestabilan, kelancaran dan efisiensi perusahaan bisa tercapai.

2. Wewenang dan Tanggung Jawab

Wewenang adalah hak melaksanakan kekuasaan untuk mengatur, membagi tugas, melarang, memerintahkan, memberi instruksi dan memberi penghargaan (*reward*) kepada personel yang berada di bawah kekuasaannya. Tanggung jawab adalah tugas dan fungsi yang diemban seseorang sebagai akibat pembagian tugas dan tanggung jawab oleh personel yang memegang wewenang. Oleh karena itu, wewenang dan tanggung jawab selalu berdampingan dalam perusahaan. Akan tetapi, hak untuk memberi perintah tidak boleh dianggap tanpa mengacu pada tanggung jawab. Jika wewenang lebih dari tanggung jawab maka kemungkinan besar seorang manajer dapat menyalahgunakannya. Jika tanggung jawab lebih dari wewenang maka sang manajer mungkin merasa frustrasi.

3. Disiplin

Rencana yang sudah ditetapkan wajib dilaksanakan dengan sepenuh hati demi tercapainya tujuan bersama (perusahaan). Tanpa disiplin, seluruh tujuan perusahaan akan sulit tercapai. Disiplin berarti menghormati aturan dan peraturan dalam perusahaan. Untuk menciptakan disiplin, perusahaan harus terus menerus melakukan supervisi dan penilaian yang adil (*impartial*). Disiplin dapat dibagi menjadi dua, yaitu:

a. Self Discipline

Self discipline atau disiplin diri adalah disiplin yang muncul karena kesadaran diri sendiri akan tugas dan tanggung jawab yang diemban dalam organisasi. Disiplin diri bisa timbul karena kebiasaan sejak dini.

b. Enforced Discipline

Enforced discipline atau disiplin yang dipaksakan adalah disiplin yang timbul karena perusahaan atau organisasi membutuhkan disiplin tersebut agar personel atau karyawan patuh pada aturan dan peraturan perusahaan. Disiplin yang dipaksakan ini memiliki konsekuensi jika tidak dilaksanakan.

4. Kesatuan Perintah

Kesatuan perintah atau *unity of command* adalah suatu keadaan di mana seorang bawahan menerima dan melaksanakan perintah dan instruksi dari seorang atasan langsung di atasnya demi menghindarkan dari kebingungan dan kekacauan. Jika seorang karyawan harus mengikuti lebih dari satu atasan, maka akan timbul konflik kepentingan dan dapat menimbulkan kebingungan.

5. Kesatuan Pengarahan

Kesatuan pengarahan atau *unity of direction* berarti siapa pun yang terlibat dalam aktivitas yang sama harus memiliki tujuan yang sama. Dengan kata lain, semua orang yang bekerja di suatu perusahaan harus memiliki satu tujuan dan motif yang akan membuat pekerjaan lebih mudah dan mencapai tujuan yang ditetapkan dengan mudah.

6. Kebutuhan Organisasi di atas Kebutuhan Pribadi

Hal ini menunjukkan bahwa seluruh karyawan perusahaan harus bekerja sama untuk kepentingan perusahaan daripada kepentingan pribadi. Kepentingan satu individu atau satu kelompok tidak boleh berada di atas kepentingan perusahaan. Kepentingan perusahaan harus diberikan prioritas yang paling penting. Kepentingan tujuan organisasi tidak boleh disabotase oleh kepentingan individu atau kelompok.

7. Penggajian Karyawan

Penggajian karyawan atau *remuneration* adalah segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan berdasarkan usaha (*effort*) yang telah mereka curahkan untuk perusahaan. Remuneration bisa memiliki nilai finansial (uang) atau tidak (penghargaan). Tujuan dari *remuneration* adalah untuk memberikan motivasi kepada karyawan.

8. Pemusatan (*centralization*)

Di perusahaan mana pun, manajemen atau otoritas yang bertanggung jawab atas proses pengambilan keputusan harus netral. Namun, ini tergantung pada ukuran organisasi. Henri Fayol menekankan bahwa harus ada keseimbangan antara hierarki dan pembagian kekuasaan.

9. Rantai Komando

Rantai komando atau *chain of command* atau *scalar chain* adalah garis formal wewenang, komunikasi, dan tanggung jawab dalam sebuah organisasi. Fayol pada prinsip ini menyoroti bahwa urutan hierarki harus dari atas ke bawah. Hal ini diperlukan agar setiap karyawan tahu senior langsung mereka.

10. Ketertiban

Ketertiban atau *order* adalah situasi atau kondisi kerja yang mendukung dan memberikan suasana positif bagi para karyawan agar produktivitas dapat lebih ditingkatkan. Dalam hal ini, order juga berarti segala sesuatunya berada di tempatnya masing-masing atau berada di tempat yang seharusnya.

11. Keadilan (*Equity*)

Keadilan atau *equity* di sini bermakna bahwa semua karyawan harus diperlakukan sama dan dengan hormat. Tanggung jawab seorang manajer adalah memastikan tidak ada karyawan yang menghadapi diskriminasi.

12. Stabilitas Kondisi Karyawan

Ketika karyawan merasa aman (*secured*) maka ia akan memberikan usaha terbaiknya bagi perusahaan. Karyawan harus memiliki keamanan kerja karena ketidakstabilan menyebabkan inefisiensi. Perusahaan yang sukses biasanya memiliki karyawan yang stabil. Tugas manajemen adalah untuk menawarkan keamanan kerja kepada karyawan mereka.

13. Prakarsa (*Initiatives*)

Perusahaan harus mendukung dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam suatu organisasi. Ini akan membantu mereka untuk meningkatkan

minat mereka dan menghasilkan nilai bagi perusahaan. Ini karena prakarsa memberikan kepuasan kepada karyawan dan membawa kesuksesan bagi perusahaan.

14. Semangat Kesatuan dan Semangat Korps

Semangat kesatuan dan semangat korps *atau esprit de corps* adalah semangat kelompok yang terjalin karena adanya kesatuan, kerja sama dan semangat tim diantara karyawan. Untuk mencapai kondisi tersebut maka perusahaan harus menciptakan keselarasan dan kekompakan di antara karyawan.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya (Susan, 2019).

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan yang sistematis dalam mengelola orang-orang dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Ini melibatkan proses pengelolaan berbagai aspek yang terkait dengan karyawan, seperti perekrutan, seleksi, pelatihan, pengembangan, evaluasi kinerja, kompensasi, dan pemeliharaan hubungan kerja.

Menurut Robbins and Coutler (2019) menyatakan bahwa: *“Human resource managements means the policies and practices one needs to carry out the people or human resource aspects of management position, including, recruiting, screening, training, rewarding, and appraising”* yang artinya Manajemen sumber

daya manusia berarti kebijakan dan praktik yang diperlukan untuk melaksanakan aspek-aspek manajemen yang berhubungan dengan orang atau sumber daya manusia, termasuk, perekrutan, penyaringan, pelatihan, penghargaan, dan penilaian. (Efendi & Perkasa, 2019).

Menurut Imbran dan Pamungkas (2021) memaparkan bahwa sumber daya manusia yang memiliki kapasitas dan potensial dibutuhkan untuk menjalankan kegiatan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Visi dan misi organisasi dapat dilaksanakan dengan baik jika sumber daya manusia sebagai pelaksana diseleksi juga dengan baik. Oleh karena itu perusahaan atau organisasi harus menjadikan sumber daya manusia sebagai faktor yang paling penting untuk dikelola. Salah satu upaya yang dilakukan untuk mengatur sumber daya manusia di dalam perusahaan adalah Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen adalah ilmu dan seni yang melakukan proses pencapaian tujuan dengan pemanfaatan sumber daya yang ada di dalam organisasi secara efisien dan efektif .

Menurut Cahyadi (2023) memaparkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan lain-lain. Manajemen sumber daya manusia menangani sumber daya manusia, yaitu orang yang siap, bersedia dan mampu memberi kontribusi terhadap tujuan *stakeholder*.

Dari beberapa definisi manajemen sumber daya manusia di atas, maka dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan sistematis untuk mengelola individu dalam sebuah organisasi guna mencapai tujuan secara efektif

dan efisien. Ini melibatkan berbagai proses seperti perekrutan, seleksi, pelatihan, pengembangan, evaluasi kinerja, kompensasi, dan pemeliharaan hubungan kerja.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia yang telah dikemukakan, maka sumber daya manusia harus dikembangkan dan dipelihara agar semua fungsi organisasional dapat berjalan seimbang. Menurut Sutrisno (2017:9) dalam (Turmono & Septian, 2019) Fungsi manajemen sumber daya manusia dimaksud adalah sebagai berikut :

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi.

c. Pengarahan dan Pengadaan (*Directing*)

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.

e. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

f. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

g. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang selaras dan saling menguntungkan.

h. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

i. Kedisiplinan (*Discipline*)

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

j. Pemberhentian (*Termination*)

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Secara umum manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan produktivitas pegawai sehingga membantu mempermudah tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan. Produktivitas sendiri diartikan sebagai perbandingan antara besar output yang dihasilkan berbanding input yang digunakan. Semakin tinggi produktivitas sumber daya manusia maka dapat dikatakan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia pada organisasi tersebut telah tercapai. Selain produktivitas, tujuan manajemen sumber daya manusia lainnya adalah untuk menciptakan efektifitas dan efisiensi penggunaan tenaga kerja. Efektifitas dan efisiensi organisasi dapat tercapai salah satunya dengan menjalankan manajemen sumber daya manusia yang baik melalui beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia seperti perekrutan, penempatan, pengembangan, dan pemberian pelatihan yang tepat kepada pegawai sehingga pegawai yang tepat dengan kompetensi yang memumpuni dapat bekerja secara efektif dan efisien guna membantu pencapaian tujuan perusahaan (Seto & Febrian, 2023).

Tujuan umum manajemen sumber daya manusia menurut (Ichsan, Nasution, & Sinaga, 2021) adalah mengoptimalkan kegunaan (yakni, produktivitas) semua pekerja dalam sebuah organisasi. Dalam konteks ini, produktivitas diartikan sebagai nisbah keluaran (*output*) sebuah perusahaan (barang dan jasa) terhadap masuknya (manusia, modal, bahan-bahan, energi). Sementara itu tujuan khusus sebuah

departemen sumber daya manusia adalah membantu para manajer lini, atau manajer-manajer fungsional yang lain, agar dapat mengelola para pekerja itu secara lebih efektif. Dalam konteks ini, seorang manajer sumber daya manusia adalah seseorang yang lazimnya bertindak dalam kapasitas sebagai staf, yang bekerja sama dengan para manajer lain untuk membantu mereka dalam menangani masalah-masalah sumber daya manusia.

Pada dasarnya, semua manajer bertanggung jawab atas pengelolaan karyawan di unit kerjanya masing-masing. Dalam praktiknya, diperlukan semacam pembagian peran dan tanggung jawab dalam kegiatan-kegiatan operasional pengelolaan SDM antara manajer SDM yang memiliki kepakaran manajemen SDM dan manajer-manajer lain yang sehari-hari mengelola para bawahan atau anggota unit kerja. Dalam rangka untuk mendukung para pimpinan yang mengoperasikan departemen-departemen atau unit-unit organisasi dalam perusahaan sehingga manajemen SDM harus memiliki sasaran :

a. Sasaran Manajemen Sumber Daya Manusia

Kalangan manajer dan departemen SDM berusaha untuk mencapai tujuan mereka dengan menenuhi sasaran-sasarannya. Sasaran SDM tidak hanya perlu merefleksikan keinginan manajemen senior, tetapi juga harus menetralsisir berbagai tantangan dari organisasi, fungsi SDM, masyarakat, dan orang-orang yang dipengaruhi. Kegagalan untuk membuat seperti itu bias merugikan kinerja, keuntungan dan bahkan eksistensi perusahaan.

Tantangan ini menegaskan empat sasaran yang relatif umum bagi manajemen SDM dan membentuk sebuah kerangka masalah yang sering ditemui dalam perusahaan yaitu sebagai berikut :

- a) Sasaran perusahaan
 - b) Sasaran fungsional
 - c) Sasaran sosial
 - d) Sasaran pribadi karyawan
- b. Aktivitas manajemen sumber daya manusia Untuk mencapai tujuan-sasarannya, departemen SDM membantu para pimpinan memperoleh, mengembangkan, memanfaatkan, mengevaluasi, dan mempertahankan, umlah dan jenis hak karyawan.

Dua macam aktivitas manajemen perusahaan yaitu :

- a) Kunci aktivitas SDM

Aktivitas SDM merupakan tindakan-tindakan yang diambil untuk memberikan dan mempertahankan gugus kerja yang memadai bagi perusahaan.

- b) Tanggung jawab atas aktivitas MSDM

Tanggung jawab atas aktivitas manajemen SDM berada di pundak masing-masing manajer. Bila manajer di seluruh perusahaan tidak menerima tanggung jawab ini, maka aktivitas SDM bisa jadi hanya dilakukan sebagian atau bahkan tidak sama sekali.

Selanjutnya berdasarkan uraian di atas maka tujuan akhir yang ingin dicapai manajemen SDM pada dasarnya adalah :

1. Tujuan Organisasional ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan.
2. Tujuan Fungsional ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.
3. Tujuan Sosial ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan- tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.
4. Tujuan Personal ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika para karyawan harus dipertahankan, dipensiunkan, atau dimotivasi. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi.

2.1.2.4 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Sabrina, 2021) sumber daya manusia memang memiliki peran penting yang berfungsi sebagai penggerak kegiatan produksi dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Untuk itu, agar para pegawai ini bekerja sesuai dengan visi dan misi perusahaan, maka untuk bergabung dalam perusahaan tersebut harus dilakukan tahap seleksi, dan tugas penyeleksi adalah Pengelola SDM jika di lembaga diperankan oleh HRD pada bagian HR (*Human Resource*).

Peran manajemen sumber daya manusia pada intinya adalah:

1. Peran / Dewan Penasihat Dalam peran ini, Kementerian SDM berlaku sebagai penasehat internal untuk mengumpulkan informasi, mengidentifikasi solusi untuk masalah yang ada dan memberikan saran untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi oleh Perusahaan Tanggung jawab departemen ini muncul tanggung jawabnya untuk kepegawaian, penilaian kinerja karyawan, program pelatihan dan penghentian lapangan kerja. Dalam kasus ini, jabatan sumber daya manusia menyumbang kepada pengurus membuat keputusan.
2. Peran Layanan Peranan ini termasuk aktivitas yang menyediakan layanan langsung kepada pengurus. Pengeluaran, pembentukan orientasi, pendaftaran dan pelaporan adalah contoh peranan ini.
3. Peran control Dalam hubungannya dengan para manajer dan untuk melaksanakan fungsi-fungsinya, departemen SDM memiliki peran yang diharapkan dapat membantu para manajer untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.1.3. Kerjasama Tim

Kerjasama tim merupakan kelompok yang relatif kecil yang bekerja pada pekerjaan yang jelas, tugas yang menantang paling efisien diselesaikan oleh kelompok kerja secara bersama-sama dibandingkan individu yang bekerja sendiri atau secara kelompok, yang memiliki kepastian, bersama-sama, menantang, tujuan tim berasal dari tugas, yang harus bekerjasama dan saling tergantung untuk mencapai tujuan tersebut, yang anggotanya bekerja dalam peran yang berbeda dalam suatu tim (meskipun beberapa peran dapat diduplikasi), dan memiliki peran yang diperlukan, otonomi, dan sumber daya yang memungkinkan mereka untuk memenuhi tujuan tim.

2.1.3.1 Pengertian Kerjasama Tim

Kerjasama tim adalah proses di mana anggota tim bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan bersama. Ini melibatkan berbagi pengetahuan, keterampilan, sumber daya, dan tanggung jawab untuk mencapai hasil yang diinginkan. Kerjasama tim melibatkan komunikasi yang efektif, pemecahan masalah bersama, dukungan antar anggota tim, dan pemahaman tentang peran masing-masing dalam mencapai tujuan bersama. Hal ini penting dalam lingkungan kerja karena memungkinkan tim untuk mencapai hasil yang lebih baik daripada yang bisa dicapai oleh individu secara mandiri. (Lasmi, Bayhaqi, & Suhairi, 2022)

Menurut Kreitner dan Kinicki menyatakan bahwa *"Teamwork represents a set of behaviors that members use to coordinate their actions and accomplish common goals."* Yang artinya Kerjasama tim menggambarkan serangkaian perilaku

yang digunakan anggota untuk mengoordinasikan tindakan mereka dan mencapai tujuan bersama (Setyawan, Rusdianti, & Widhiastuti, 2021).

Menurut (Suhardi & Imron, 2019) Kerjasama tim merupakan bagian yang menjadi salah satu tolak ukur tercapainya kinerja sebuah organisasi dimana berdasarkan job deskripsi atau pembagian jabatan dalam mengkoordinir bidang-bidang antara satu dengan yang lain memiliki peran yang sama dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kerjasama tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Oleh karena itu kerjasama tim sangat erat hubungannya dengan hasil yang dicapai oleh karyawan. Ketika para pegawai melakukan tugas dengan cara ia bekerjasama dengan rekan kerjanya maka tugas tersebut akan lebih cepat selesai dan lebih mudah dilakukan, hal ini akan mempersingkat waktu dan membuat hasil kerja mereka lebih efektif dan efisien. Dengan bekerjasama juga dapat membuat hubungan antar karyawan lebih dekat dan hal ini bisa menimbulkan rasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya serta akan lebih memotivasi karyawan agar menyelesaikan pekerjaan mereka lebih cepat daripada target yang diberikan.

Menurut (Siagian, 2020) kerjasama tim (*teamwork*) terdiri atas dua kata *team* dan *work*, sehingga kerjasama tim adalah sekumpulan orang yang berakal yang terdiri dari 2 hingga 20 orang dan memenuhi syarat terpenuhinya kesepahaman sehingga terbentuk sinergi antara berbagai aktivitas yang dilakukan anggotanya.

Berdasarkan definisi kerjasama tim menurut beberapa peneliti di atas dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim adalah proses di mana anggota tim bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan bersama dengan berbagi pengetahuan, keterampilan, sumber daya, dan tanggung jawab. Ini melibatkan komunikasi efektif, pemecahan masalah bersama, dukungan antar anggota, dan pemahaman peran. Kerjasama tim penting dalam mencapai kinerja organisasi dan hasil yang lebih efektif serta efisien, memperpendek waktu penyelesaian tugas, meningkatkan motivasi karyawan, dan mempererat hubungan interpersonal.

2.1.3.2 Aspek-Aspek Kerjasama Tim

Menurut (Bantam, et al., 2024), memaparkan beberapa aspek kerjasama tim sebagai berikut:

1. Tujuan Bersama

Tujuan bersama adalah mencapai tingkat kebugaran yang lebih baik atau meningkatkan kinerja atletik. Setiap anggota tim bekerja bersama untuk mencapai tujuan ini dengan mengikuti program latihan yang sama, yang memperkuat rasa solidaritas dan motivasi untuk mencapai hasil yang diinginkan.

2. Peran Yang Jelas

Setiap anggota tim memiliki peran yang jelas dalam menjalankan latihan tertentu atau memberikan dukungan kepada anggota tim lainnya. Misalnya, seseorang bisa menjadi pengatur waktu, sementara yang lain bisa menjadi penggerak motivasi. Peran yang jelas membantu dalam pengaturan dan pelaksanaan latihan dengan efisien.

3. Komunikasi Efektif

Komunikasi yang efektif diperlukan dalam sebuah perusahaan untuk mensinkronkan gerakan dan transisi antar periode latihan. Tim perlu berkomunikasi dengan jelas dan terbuka tentang tingkat intensitas, waktu, dan peralihan agar latihan berjalan lancar dan efektif.

4. Kerjasama dan Kolaborasi

Saling mendorong kerjasama dan kolaborasi antara anggota tim karena mereka saling mendukung dan memotivasi satu sama lain selama sesi latihan. Melalui kerjasama, tim dapat mencapai hasil yang lebih baik daripada jika mereka berlatih sendiri.

5. Kepemimpinan Memotivasi Tim

Seorang pemimpin dapat memberikan arahan yang jelas, memotivasi anggota tim, dan memberikan dukungan saat diperlukan untuk mencapai tujuan bersama.

6. Kepuasan Anggota Tim

Pemimpin yang berhasil dapat meningkatkan kepuasan anggota tim karena menciptakan rasa pencapaian dan meningkatkan kesehatan dan kebugaran mereka. Melalui sesi latihan yang bermakna dan efektif, anggota tim dapat merasakan manfaat langsung dari kerja keras dan kerjasama mereka.

2.1.3.3 Unsur Kerjasama Tim Efektif

Menurut Davis dan Newstorm dalam (Anggraeni & Rahmawati, 2023) menyatakan bahwa terdapat lima unsur penting untuk meningkatkan kerjasama tim yang efektif yaitu:

1. Lingkungan Suportif

Kerja sebuah tim paling besar kemungkinannya berkembang apabila pemimpin menciptakan lingkungan yang suportif baginya. Tindakan suportif membantu kelompok mengambil langkah-langkah pertama yang diperlukan untuk membina kerja sama tim.

2. Kejelasan Peran

Kelompok hanya dapat bekerja sama sebagai suatu tim apabila semua anggotanya mengetahui peran sesama anggota lain dan dengan siapa mereka akan berinteraksi. Seluruh anggota juga harus cukup mampu untuk melaksanakan pekerjaan mereka dan mau bekerja sama

3. Tujuan Tinggi

Tanggung jawab para manajer adalah menjaga anggota tim agar tetap berorientasi pada tugas mereka secara menyeluruh. Akan tetapi, adakalanya kebijaksanaan organisasi, keperluan pencatatan dan sistem imbalan memilih upaya individu tidak mendorong kerjasama tim.

4. Kepemimpinan yang sesuai

Sebagian tim bertugas menunjukkan kurva prestasi. Serupa dengan daur hidup produk awal tentatif, tahap pertengahan yang produktif dan berangsur-angsur menurun setelah beberapa tahun.

5. Kemungkinan Masalah Tim

Karena rumit dan dinamis, kerjasama tim harus peka terhadap semua aspek lingkungan organisasi. Sebagai contoh, terlalu banyak perubahan dan perpindahan anggota mengganggu hubungan kelompok dan menghambat pertumbuhan kinerja tim.

2.1.3.4 Manfaat Kerjasama Tim

Menurut (Lukitasari & Nugraha, 2023) kerjasama memiliki manfaat yang berguna untuk suatu kelompok. Kerjasama terjadi ketika dua orang atau lebih bersama-sama menggunakan pemikiran, ide, dan tindakannya untuk mencapai tujuan bersama. Manfaat kerjasama seringkali dibutuhkan dalam sebuah organisasi. Berikut manfaat kerjasama dalam tim, yang bisa meningkatkan produktivitas:

- a. Mendorong pemecahan masalah yang lebih mudah, manfaat kerjasama yakni menolong proses pemecahan masalah jadi lebih mudah. Dengan kerjasama, akan ada bantuan dan perspektif lain dalam memecahkan masalah. Kerjasama digunakan untuk memecahkan masalah yang dihadapi.
- b. Pekerjaan cepat selesai.
- c. Meningkatkan produktivitas, manfaat kerjasama yang bisa sangat dirasakan adalah meningkatnya produktivitas. Saat memulai bekerjasama secara lebih kolaboratif, produktivitas secara keseluruhan kemungkinan akan meningkat.
- d. Tercipta suasana positif.

2.1.3.5 Dimensi dan Indikator Kerjasama Tim

Kerjasama tim adalah sekelompok orang dengan kemampuan, talenta, pengalaman dan latar belakang yang berbeda yang berkumpul bersama-sama untuk mencapai satu tujuan dalam satu atau lebih kegiatan. Adapun Bruce Tuckman dalam (Ibrahim, Djuhartono, & Sodik, 2021) menetapkan dimensi dan indikator kerjasama tim sebagai berikut:

- 1) Kerjasama

Kerjasama dilakukan oleh sebuah tim lebih efektif daripada kerja secara individual. Kontribusi tiap-tiap individu dapat menjadi sebuah kekuatan yang terintegrasi. Individu dikatakan bekerja sama jika upaya-upaya dari setiap individu tersebut secara sistematis terintegrasi untuk mencapai tujuan bersama. Semakin besar integrasinya semakin besar tingkat kerja samanya. Indikator-indikator kerja sama sebagai alat ukurnya sebagai berikut:

- a) Tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan, yaitu dengan pemberian tanggung jawab dapat tercipta kerjasama yang baik.
- b) Saling berkontribusi, yaitu dengan saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran akan terciptanya kerjasama.
- c) Pengerahan kemampuan secara maksimal, yaitu dengan mengerahkan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal, kerjasama akan lebih kuat dan berkualitas.

2) Kepercayaan

Kepercayaan adalah keyakinan bahwa seseorang sungguh-sungguh dengan apa yang dikatakan dan dilakukannya. Kerjasama tim yang berkinerja tinggi dicirikan oleh kepercayaan (*Trust*) timbal balik yang tinggi di antara anggota-anggotanya. Artinya para anggota meyakini akan integritas, karakter dan kemampuan setiap anggotanya. Indikator-indikator kepercayaan, yaitu:

- a) Kejujuran, yaitu dengan adanya kejujuran anggota tim akan menciptakan rasa saling percaya
- b) Pemberian tugas, yaitu dengan pemberian tugas pada anggota tim berarti telah memberikan kepercayaan bahwa anggota tim mampu melaksanakannya.

- c) Integritas, yaitu setiap anggota dianggap memiliki integritas atau bersikap sebenarnya (*Truthfulness*) dalam bekerja.

3) Kekompakan

Kekompakan adalah tingkat solidaritas dan perasaan positif yang ada dalam diri seseorang terhadap kelompoknya. Indikator-indikator sebagai berikut:

- a) Saling ketergantungan tugas, yaitu saling ketergantungan pada tugas menciptakan kekompakan.
- b) Saling ketergantungan hasil, yaitu anggota tim merasa hasil yang dicapai bukanlah hasil secara individu, tetapi hasil kekompakan bersama dalam bekerja.
- c) Komitmen yang tinggi, yaitu anggota tim dianggap memiliki komitmen yang tinggi pada tujuan yang akan dicapai tim.

2.1.4 Beban Kerja

Beban kerja menurut (Ganis Aliefiani Mulya Putri, 2023) adalah banyaknya pekerjaan atau pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja tidak hanya melibatkan jumlah pekerjaan, namun juga kompleksitasnya, tingkat tanggung jawab, dan batasan waktu. Beban kerja pada hakikatnya menunjukkan seberapa besar ekspektasi kerja yang dibebankan pada seseorang. Tingkat beban kerja ditentukan oleh kemampuan manusia dan sumber daya yang tersedia. Tugas yang terlalu berat dapat menimbulkan stres, kelelahan, dan berdampak buruk terhadap kesejahteraan karyawan, sedangkan beban yang terlalu ringan mungkin tidak sepenuhnya menggunakan sumber daya individu.

2.1.4.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut Amstrong dan Taylor (2023) menyatakan bahwa” *Workload is a number of activities that require expertise and must carried out within a certain period in physical or psychological form*” yang artinya Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang memerlukan keahlian dan harus dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun psikologis.

Menurut (Sulastri & Onsardi, 2020) beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, Volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

Menurut (Nurhandayani, Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, 2022) beban pekerjaan dapat diartikan sebagai sesuatu yang terjadi akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Pada saat menyelesaikan pekerjaan, karyawan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada tingkatan tertentu. Namun apabila keterbatasan yang dimiliki karyawan tersebut menghambat atau menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkatan yang diharapkan, maka telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dengan tingkat kapasitas yang dimiliki. Kesenjangan tersebut menyebabkan timbulnya kegagalan dalam kinerja.

Berdasarkan definisi beban kerja menurut beberapa peneliti di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan hasil dari keterbatasan kapasitas individu dalam menyelesaikan tugas, yang dapat mengakibatkan kesenjangan

antara tingkat kemampuan dan tingkat kapasitas yang diharapkan. Kesesuaian beban kerja dengan kemampuan individu berdampak pada kepuasan dan kinerja karyawan. Terdapat tiga kondisi beban kerja: sesuai standar, terlalu tinggi (*over capacity*), dan terlalu rendah (*under capacity*), yang dapat mempengaruhi tingkat stres dan kelelahan dalam lingkungan kerja.

2.1.4.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut (Vania Sally Nabila, 2022) adalah sebagai berikut :

1. Faktor Eksternal. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:
 - a. Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.
 - b. Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
 - c. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik (penerangan, kebisingan, getaran mekanis), lingkungan kerja kimiawi (debu, gas pencemar udara), lingkungan kerja biologis (bakteri, virus dan parasit) dan lingkungan kerja psikologis (penempatan tenaga kerja).
2. Faktor Internal.

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi, faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

2.1.4.3 Dampak Beban Kerja

Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan dampak yang tidak baik, yakni menimbulkan kelelahan fisik maupun mental dan reaksi emosional seperti pusing, gangguan pencernaan dan emosi yang tidak stabil. Beban kerja dapat menimbulkan dampak negatif bagi karyawan. Menurut Irawati & Carollina (2017) dalam (Almakhi, 2023) dampak negatif tersebut diantaranya:

1. Menurunnya Kualitas Kerja

Beban kerja yang terlalu banyak yang tidak diimbangi dengan kemampuan kerja akan menurunkan kualitas kerja yang disebabkan oleh fisik yang terlalu lelah dan turunnya konsentrasi, pengawasan diri dan akurasi kerja sehingga kinerja karyawan tidak memenuhi standar.

2. Keluhan Pelanggan

Keluhan pelanggan dapat timbul karena hasil kerja, yakni karena pelayanan yang diterima tidak sesuai dengan yang diharapkan. Misalnya pelanggan diharuskan menunggu terlalu lama dengan pelayanan yang kurang memuaskan.

3. Kenaikan Tingkat Absensi

Beban kerja yang terlalu berat juga dapat menyebabkan karyawan lelah dan jatuh sakit. Hal ini dapat berdampak buruk bagi organisasi karena tingkat absensi terlalu tinggi, sehingga dapat memengaruhi kinerja organisasi

2.1.4.4 Pengukuran Beban Kerja

Menurut Paramitadewi, 2017 dalam (Yana Diana, 2019) pengukuran beban kerja dapat dilakukan dalam berbagai prosedur telah menggolongkan secara garis besar ada tiga kategori pengukuran beban kerja. Tiga kategori tersebut yaitu :

- a) Pengukuran subjektif, yakni pengukuran yang didasarkan kepada penilaian dan pelaporan oleh pekerja terhadap beban kerja yang dirasakannya dalam menyelesaikan suatu tugas. Pengukuran jenis ini pada umumnya menggunakan skala penilaian (*rating scale*).
- b) Pengukuran kinerja, yaitu pengukuran yang diperoleh melalui pengamatan terhadap aspek-aspek perilaku atau aktivitas yang ditampilkan oleh pekerja.
- c) Pengukuran fisiologis, yaitu pengukuran yang mengukur tingkat beban kerja dengan mengetahui beberapa aspek dari respon fisiologis pekerja sewaktu menyelesaikan suatu tugas/pekerjaan tertentu.

2.1.4.5 Manfaat Pengukuran Beban Kerja

Menurut Muskamal (2010:71) dalam (Hidayanti, 2020) dijelaskan bahwa dalam melakukan pengukuran beban kerja dapat memberikan beberapa manfaat kepada organisasi, yakni :

1. Penataan/penyempurnaan struktur organisasi
2. Penilaian prestasi kerja jabatan dan prestasi kerja unit
3. Bahan penyempurnaan sistem dan prosedur kerja

4. Sarana peningkatan kinerja kelembagaan
5. Penyusunan standar beban kerja jabatan/kelembagaan, penyusunan daftar susunan pegawai atau bahan penetapan eselonisasi jabatan structural
6. Penyusunan rencana kebutuhan pegawai secara riil sesuai dengan beban kerja organisasi
7. Program mutasi pegawai dari unit yang berlebihan ke unit yang kekurangan
8. Program promosi pegawai
9. *Reward and punishment* terhadap unit atau pejabat
10. Bahan penetapan kebijakan bagi pemimpin dalam rangka peningkatan pendayagunaan sumber daya manusia.

2.1.4.6 Dimensi dan Indikator Beban Kerja

Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja (Zahra, 2022). Adapun penjelasan menurut Harry G et, al (2022) menyatakan bahwa dimensi dan indikator beban kerja adalah sebagai berikut:

1. Beban waktu (*Time Load*):
 - a. Hambatan/gangguan lingkungan sekitar ketika melakukan pekerjaan
 - b. Masa waktu Kerja/ tuntutan waktu kerja
2. Beban usaha mental (*Mental Effort Load*):
 - a. Frekuensi datangnya pekerjaan
 - b. Tingkat konsentrasi dalam melaksanakan tugas.
3. Beban Tekanan Psikologis (*Psychological stress load*):

- a. Tingkat resiko pekerjaan
- b. Kebingungan dan frustrasi

2.1.5 Efikasi Diri

Efikasi diri merupakan keyakinan atau kepercayaan individu mengenai kemampuan dirinya untuk mengorganisasi, melakukan suatu tugas , mencapai suatu tujuan , menghasilkan sesuatu dan mengimplementasi tindakan untuk menampilkan kecakapan-kecakapan tertentu.

2.1.5.1 Pengertian Efikasi Diri

Menurut Bandura (2019) memaparkan bahwa “ *Self efficacy is basically the result of cognitive processes in the front of decisions, beliefs, or expectations about the extent to which and individual estimates his own ability to carry out certain tasks or actions needed to achieve the desired results.*” Yang artinya “ Efikasi diri 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”.

Menurut (Maimunah, 2020) efikasi diri adalah keyakinan manusia pada kemampuan mereka untuk melatih sejumlah ukuran pengendalian terhadap fungsi diri mereka dan kejadian-kejadian dilingkungannya. Efikasi diri sebagai persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu, efikasi diri berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan.

Menurut Florina & Zagoto (2019) memaparkan bahwa efikasi diri tidak berkaitan dengan kecakapan yang dimiliki, tapi berkaitan dengan keyakinan individu mengenai hal apa yang dapat dilakukan dengan kecakapan yang ia miliki seberapa pun besarnya. Efikasi diri menekankan pada komponen keyakinan diri yang dimiliki seseorang dalam menghadapi situasi yang akan datang tidak dapat diramalkan, dan penuh dengan tekanan. Meskipun efikasi diri memiliki suatu pengaruh sebab yang besar pada tindakan kita, efikasi diri berkombinasi dengan lingkungan, perilaku sebelumnya, dan variabel-variabel personal lainnya, terutama harapan terhadap hasil untuk menghasilkan perilaku.

Berdasarkan definisi efikasi diri menurut beberapa peneliti di atas dapat disimpulkan bahwa efikasi diri adalah keyakinan individu tentang kemampuan mereka untuk mengorganisasi, melakukan tugas, mencapai tujuan, dan menghasilkan hasil tertentu dengan kecakapan yang dimiliki.

2.1.5.2 Aspek-aspek Efikasi Diri

Menurut Suastikayasa (2011) dalam (Ramadhani, 2020) memaparkan bahwa efikasi terdiri dari beberapa aspek yaitu sebagai berikut:

a) **Tingkat Kesulitan Tugas (*Magnitude*)**

Aspek ini berimplikasi pada pemilihan perilaku yang akan dicoba individu berdasarkan pemahamannya terhadap tingkat kesulitan tugas. Apabila tugas-tugas yang dibebankan pada individu disusun menurut tingkat kesulitannya, maka perbedaan *self efficacy* secara individual mungkin terbatas pada tugas-tugas yang sederhana, menengah atau tinggi. Individu akan berupaya melakukan tugas yang

dianggap dapat dilaksanakan dan menghindari situasi dan perilaku yang di luar batas kemampuannya,

b) Generalitas (*Generality*).

Aspek ini terkait cakupan tingkah laku dimana individu merasa yakin terhadap kemampuannya. Keyakinan individu atas kemampuannya tergantung pada pemahaman kemampuan dirinya pada suatu aktivitas/situasi tertentu/terbatas atau serangkaian aktivitas/situasi yang lebih luas dan bervariasi,

c. Kekuatan Keyakinan (*Strength*)

Aspek ini berkaitan dengan kekuatan pada keyakinan seseorang atas kemampuannya. Pengharapan yang kuat dan mantap pada individu akan mendorong untuk gigih dalam berupaya mencapai tujuan, sekalipun mungkin belum memiliki pengalaman yang menunjang. Sebaliknya pengharapan yang lemah dan ragu-ragu terhadap kemampuan diri akan mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak menunjang.

2.1.5.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Efikasi Diri

Menurut Bandura dalam (Dalimunthe, Dewi, & Faadhil, 2020) efikasi diri dapat ditumbuhkan dan dipelajari melalui empat hal, yaitu:

a. Pengalaman Menguasai Sesuatu (*Mastery Experience*)

Pengalaman menguasai sesuatu yaitu performa masa lalu. Secara umum performa yang berhasil akan menaikkan efikasi diri individu, sedangkan pengalaman pada kegagalan akan menurunkan. Setelah efikasi diri kuat dan berkembang melalui serangkaian keberhasilan, dampak negative dari kegagalan-kegagalan yang umum akan berkurang secara sendirinya. Bahkan

kegagalan-kegagalan tersebut dapat diatasi dengan memperkuat motivasi diri apabila seseorang menemukan hambatan yang tersulit melalui usaha yang terus menerus.

b. *Modeling Sosial*

Pengamatan terhadap keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan sesuatu tugas akan meningkatkan efikasi diri individu dalam mengerjakan tugas yang sama. Begitu pula sebaliknya, pengamatan terhadap kegagalan orang lain akan menurunkan penilaian individu mengenai kemampuannya dan individu akan mengurangi usaha yang dilakukannya.

c. *Persuasi Sosial*

Individu diarahkan berdasarkan saran, nasihat, dan bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki dapat membantu tercapainya tujuan yang diinginkan. Individu yang diyakinkan secara verbal cenderung akan berusaha lebih keras untuk mencapai suatu keberhasilan. Namun, pengaruh persuasi tidak terlalu besar, dikarenakan tidak memberikan pengalaman yang dapat langsung dialami atau diamati individu. Pada kondisi tertekan dan kegagalan yang terus-menerus, akan menurunkan kapasitas pengaruh sugesti dan lenyap disaat mengalami kegagalan yang tidak menyenangkan.

D. *Kondisi Fisik dan Emosional*

Emosi yang kuat biasanya akan mengurangi performa, saat seseorang mengalami ketakutan yang kuat, kecemasan akut, atau tingkat stress yang tinggi, kemungkinan akan mempunyai ekspektasi efikasi yang rendah.

2.1.5.4 Fungsi Efikasi Diri

Fungsi efikasi diri menurut (Salsabila & Ariyanto, 2022) terbagi menjadi empat bagian, yaitu:

a. Fungsi Kognitif

Fungsi ini berkaitan dengan tujuan dan proses kognitif pada individu itu sendiri. Dimana semakin kuat efikasi diri, maka semakin tinggi juga tujuan yang di targetkan oleh individu bagi dirinya sendiri.

b. Fungsi Motivasi

Fungsi ini berkaitan dengan dorongan diri untuk memotivasi dan menuntun tindakan individu dengan menggunakan pemikiran mengenai kepercayaan yang ada pada diri individu itu sendiri.

c. Fungsi Afeksi

Fungsi ini berkaitan dengan kemampuan individu untuk mengatasi stres yang dialami individu. Dimana efikasi diri berfungsi untuk mengurangi dan mengontrol stres yang terjadi pada individu itu sendiri. Afeksi terjadi secara alami dalam diri individu dan berperan dalam menentukan intensitas pengalaman emosional. Afeksi ditujukan dengan mengontrol kecemasan dan perasaan depresif yang menghalangi pola-pola pikir yang benar untuk mencapai tujuan.

d. Fungsi Seleksi

Fungsi ini berkaitan dengan cara individu untuk memilih aktivitas dan tujuan yang akan diambil oleh individu itu sendiri. Dimana individu menghindari situasi yang melampaui batas kemampuannya, dan lebih memilih suatu aktivitas yang dapat dilakukan terlebih dahulu. Proses seleksi berkaitan dengan kemampuan peserta didik untuk menyeleksi tingkah laku dan lingkungan yang tepat, sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

2.1.5.5 Dimensi dan Indikator Efikasi Diri

Efikasi Diri didefinisikan sebagai kepercayaan seseorang terhadap kemampuan mereka untuk menghasilkan tingkatan yang ingin dicapai melalui ujian yang mempengaruhi hidup mereka. Kemampuan *self efficacy* menentukan bagaimana seseorang merasa, berfikir, memotivasi diri mereka dan bertindak. Adapun penjelasan dari masing-masing aspek atau dimensi tersebut seperti yang dikemukakan oleh Bandura 2019 dalam (Ramadhani, 2020) adalah sebagai berikut:

a) Tingkat kesulitan tugas (Magnitude).

Aspek ini berimplikasi pada pemilihan perilaku yang akan dicoba individu berdasarkan pemahamannya terhadap tingkat kesulitan tugas. Apabila tugas-tugas yang dibebankan pada individu disusun menurut tingkat kesulitannya, maka perbedaan *self efficacy* secara individual mungkin terbatas pada tugas-tugas yang sederhana, menengah atau tinggi. Individu akan berupaya melakukan tugas yang dianggap dapat dilaksanakan dan menghindari situasi dan perilaku yang di luar batas kemampuannya,

b) Generalitas (*Generality*)

Aspek ini terkait cakupan tingkah laku dimana individu merasa yakin terhadap kemampuannya. Keyakinan individu atas kemampuannya tergantung pada pemahaman kemampuan dirinya pada suatu aktivitas/situasi tertentu/terbatas atau serangkaian aktivitas/situasi yang lebih luas dan bervariasi,

c) Kekuatan keyakinan (*Strength*)

Aspek ini berkaitan dengan kekuatan pada keyakinan seseorang atas kemampuannya. Pengharapan yang kuat dan mantap pada individu akan mendorong untuk gigih dalam berupaya mencapai tujuan, sekalipun mungkin belum memiliki pengalaman yang menunjang. Sebaliknya pengharapan yang lemah dan ragu-ragu terhadap kemampuan diri akan mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak menunjang.

Menurut Zimmerman dalam (Ramadhani, 2020) *Self efficacy* dibedakan atas tiga dimensi, yaitu *Level/Magnitude*, *Generality* dan *Strength*. Berikut ini adalah dimensi dan indikator dari *Self Efficacy* :

1. *Magnitude* (Tingkat kesulitan tugas)

- a. Menghindari situasi dan perilaku di luar batas kemampuan.
- b. Analisis pilihan perilaku yang akan dicoba.
- c. Menyesuaikan dan menghadapi langsung tugas-tugas yang sulit

2. *Generality* (Luas bidang perilaku)

- a. Keyakinan yang menyebar pada berbagai bidang perilaku.
- b. Keyakinan hanya pada bidang khusus.

3. *Strength* (Derajat keyakinan atau pengharapan)

- a. Keyakinan efikasi yang lemah.

- b. Menilai dirinya tidak mampu menyelesaikan tugas
- c. Keyakinan yang mantap bertahan dalam usahanya.
- d. Memiliki keyakinan akan kesuksesan terhadap apa yang dikerjakannya

2.1.6 Kinerja Karyawan

Menurut (Sihalolo & Siregar, 2019) pengertian kinerja adalah segala sesuatu capaian karyawan dalam memberikan seluruh kemampuannya untuk memperoleh hasil yang sebaik-baiknya dengan mempertimbangkan kuantitas dan kualitas sehingga diperoleh efektivitas dan efisiensi dalam semua kegiatan dan dapat mendorong berkembangnya suatu perusahaan kearah yang lebih maju.

2.1.6.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Robert L. Mathis menyatakan bahwa *"Employee performance is the extent to which an employee accomplishes the tasks that make up their job."* Yang artinya Kinerja karyawan adalah sejauh mana seorang karyawan menyelesaikan tugas-tugas yang membentuk pekerjaannya (Setyawan, Rusdianti, & Widhiastuti, 2021).

Menurut (Mangkunegara, 2017) dalam (Ekhsan, 2019) kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Primawanti & Ali, 2022) kinerja adalah sebuah hasil atau sesuatu yang telah dicapai oleh seseorang. Dalam hal ini definisi kinerja karyawan

merupakan sesuatu yang telah dicapai oleh karyawan berdasarkan peran atau kedudukannya dalam dunia kerja atau organisasi. Kinerja atau pencapaian seseorang dapat dilihat dari kinerja kualitas maupun kuantitasnya. Hal ini disesuaikan dengan tingkatan tanggung jawab yang telah diamanahkan kepadanya. Selain berdasarkan tingkatan tanggung jawab, kinerja juga dapat dinilai dari pendidikan seseorang, inisiatif, inspirasi serta motivasi kerja yang mereka miliki. Hasil kerja mereka peroleh akan menimbulkan sebuah feedback kepada atasan maupun kepada diri mereka sendiri agar dapat terus aktif dalam menjalankan pekerjaannya serta diharapkan agar dapat menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik. Hal ini akan menguntungkan perusahaan serta akan menguntungkan diri mereka sendiri, karena akan membangun citra diri sebagai karyawan yang memiliki dedikasi tinggi serta loyalitas terhadap perusahaan tempat mereka bekerja.

Berdasarkan definisi kinerja karyawan menurut beberapa peneliti di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja, dalam konteks kerja, merujuk pada prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Pendapat dari berbagai sumber menegaskan bahwa kinerja dapat diukur berdasarkan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas selama periode waktu tertentu, yang didasarkan pada kesepakatan sebelumnya. Faktor-faktor seperti tingkat tanggung jawab, pendidikan, inisiatif, inspirasi, dan motivasi kerja memengaruhi kualitas kinerja seseorang. Timbal balik dari atasan maupun diri sendiri menjadi penting untuk terus memperbaiki kinerja, yang pada akhirnya menguntungkan baik perusahaan maupun individu, membangun citra karyawan yang memiliki dedikasi dan loyalitas tinggi.

2.1.6.2 Tujuan Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2007:42) dalam (Budiyanto & Mochklas, 2020) tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik. Berdasarkan beberapa pemaparan tujuan kinerja diatas, maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa, yang dimaksud dengan tujuan kinerja adalah harapan yang berupa hasil kesesuaian antara upaya pencapaian individual dengan tujuan organisasi dalam hal ini tujuan organisasi aparat pemerintah.

2.1.6.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2011) dalam (Rahayu & Sutrischastini, 2022) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

a. Efektivitas dan Efisiensi

Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak.

b. Otoritas dan Tanggung Jawab

Masing-masing karyawan mengetahui apa yang menjadi hak dan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dalam bekerja.

c. Disiplin

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya fikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

e. Pengawasan

Pengawasan dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Pengawasan adalah sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai.

2.1.6.4 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Menurut J. el Mathis dalam (Safitri, 2022), Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Seperti yang diutarakannya dalam karya Anwar Prabu dimensi dan indikator kinerja dapat dinilai sebagai berikut:

1. Kualitas Pekerjaan

Ini menilai seberapa baik seorang karyawan menjalankan tugasnya. Dimensi kualitas pekerjaan diukur menggunakan tiga indikator yaitu:

- a) Keteraturan
- b) Akurasi
- c) Hasil pekerjaan

2. Kuantitas Pekerjaan

Ini menilai berapa banyak waktu yang dihabiskan seorang karyawan dalam sehari. Kuantitas pekerjaan ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap

karyawan. Dimensi kuantitas pekerjaan diukur menggunakan dua indikator yaitu:

- a) Kecepatan
- b) Produktivitas.

3. Kerjasama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan atau pegawai lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik. Dimensi kerja sama diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu :

- a) Jalinan kerjasama.
- b) Kekompakan

4. Tanggung Jawab

Ini menilai kesadaran karyawan akan kewajibannya untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Dimensi tanggung jawab diukur menggunakan dua indikator yaitu:

- a) Hasil kerja
- b) Kemampuan pengambilan keputusan.

5. Inisiatif

Ini menilai kemampuan karyawan untuk memulai dan menyelesaikan tugas tanpa perintah langsung dari atasan, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang sudah menjadi bagian dari tugas mereka. Dimensi inisiatif diukur menggunakan satu indikator yaitu kemampuan mengatasi masalah tanpa bantuan langsung dari atasan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat digunakan untuk hipotesis atau jawaban sementara dalam penelitian ini, selain itu penelitian terdahulu dapat dipakai sebagai sumber perbandingan dengan penelitian yang sedang penulis lakukan.

Kajian yang digunakan yaitu mengenai kerjasama tim, beban kerja dan efikasi diri yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang di dapat dari jurnal dan internet sebagai bahan perbandingan agar diketahui persamaan dan perbedaanya. Jurnal penelitian yang diambil sebagai perbandingan adalah kerjasama tim, beban kerja dan efikasi diri dan kinerja karyawan sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Judul dan Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Fitrah Andini Kaimuddin, Ahmad Daholu, Suriadi Pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kayawan Pada Mandala Elektonik Service Bau-Bau Sumber : Jurnal Ilmiah Manajemen Volume 2 Issue 1 Tahun 2024	Hasil penelitian sebagai berikut : 1.Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada Mandala Elektonik Service Bau-Bau . 2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Mandala Elektonik Service Bau-Bau.	Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kerjasama tim terhadap kinerja karyawan.	1.Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. 2.Objek dan waktu penelitian
2	Hisnatur Rohmah Pengaruh Karakteristik Individu,Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja	Hasil penelitian sebagai berikut : 1.Karakteristik individu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus	Kerjasama tim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	1.Karakteristik individu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

No	Nama Peneliti, Judul dan Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Sewing Di PT. Sumber Bintang Rejeki)</p> <p>Sumber : JIIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan) Volume 5, Nomor 9, September 2022</p>	<p>Pada Karyawan Bagian Sewing Di PT. Sumber Bintang Rejeki).</p> <p>2.Kerjasama tim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Sewing Di PT. Sumber Bintang Rejeki)</p>		<p>2.Komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>3. Objek dan waktu penelitian</p>
3	<p>Tiara Wahyu Puspita, Kristin Violinda , Ratih Hesty Utami P.</p> <p>Pengaruh <i>Human Relation</i>, Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Liebra Permana)</p> <p>Sumber : Jurnal Bisnis Kolega (JBK) Vol. 9 No. 02. Desember 2023</p> <p>https://doi.org/10.57249/jbk.v9i2.130</p>	<p>Hasil penelitian sebagai berikut :</p> <p>1.Human relation berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus pada PT Liebra Permana).</p> <p>2. Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus pada PT Liebra Permana).</p> <p>3. Optimalisasi sumber daya manusia di perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan (Studi Kasus pada PT Liebra Permana).</p>	<p>Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>1.<i>Human relation</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>2. Optimalisasi sumber daya manusia di perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan.</p> <p>3. Objek dan waktu penelitian</p>
4	<p>Bagas Ramadhani Putra Prasetya, Soedarmanto, Sumarzen Marzuki, Dian Arisanti</p> <p>Pengaruh Efikasi Diri dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelindo Service.</p> <p>Sumber : Jurnal Administrasi Bisnis (JUTRANIS), Vol. 01 No.01 Februari 2024</p>	<p>Hasil penelitian sebagai berikut :</p> <p>1.Efikasi diri ditemukan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Pelindo Service.</p> <p>2. Kerjasama tim berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Pelindo Service.</p>	<p>1.Efikasi diri ditemukan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>2.Kerjasama tim berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>1. Objek dan waktu penelitian</p>

No	Nama Peneliti, Judul dan Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
5	Maryamah, Leonardo Budi dan Adji Seputra <i>THE INFLUENCE OF QUALITY OF COMMUNICATION AND TEAMWORK ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT. UNGARAN SARI GARMENT</i> Sumber: Journal Of Management Volume 13, No.1, Maret 2023	<i>The results of the study are as follows :</i> <i>1. Quality Of Communication positive and significant effect on employee performance OF PT. UNGARAN SARI GARMENT.</i> <i>2. Teamwork positive and significant effect on employee performance OF PT. UNGARAN SARI GARMENT.</i>	<i>TEAMWORK positive and significant effect on employee performance</i>	<i>1. QUALITY OF COMMUNICATION positive and significant effect on employee performance.</i> <i>2. Objek dan waktu penelitian</i>
6	Didah Nurhidayah, Barin Barlian dan Mila Karmila Sumber : <i>The Effect Of Teamwork and Supervision On Employee Performance (Survey Of Production Departement Employee at CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya)</i> Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi dan Keuangan, Vol.4 No.3 ,2023 https://doi.org/10.53697/emak.v4i3.1361	<i>The results of the study are as follows :</i> <i>1. Teamwork positive and significant effect on employee performance (Survey Of Production Departement Employee at CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya).</i> <i>2. Supervision positive and significant effect on employee performance (Survey Of Production Departement Employee at CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya).</i>	<i>Teamwork positive and significant effect on employee performance.</i>	<i>1. Supervision positive and significant effect on employee performance.</i> <i>2. Objek dan waktu penelitian.</i>
7	Erna Lika et al., 2024 Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja dan <i>Burn Out</i> Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Garment Di Kabupaten Tangerang	Hasil penelitian sebagai berikut : 1. Beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan garmen di Kabupaten Tangerang.	Beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	1. Burnout tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam konteks penelitian tersebut.

No	Nama Peneliti, Judul dan Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Sumber: Journal of Management and Bussines (JOMB) Volume 6, Nomor 2, Maret – April 2024</p> <p>https://doi.org/10.31539/jomb.v6i2.7206</p>	2. Burnout tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam konteks penelitian tersebut.		2. Objek dan waktu penelitian
8	<p>Enik Sugiyarti1), Yanti Sri Danarwati2)</p> <p>Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Eco Smart Garment Indonesia Di Sambi, Boyolali</p> <p>Sumber : Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah Vol.19 No.4 Oktober 2021</p> <p>https://doi.org/10.31539/jomb.v6i2.7206</p>	<p>Hasil penelitian sebagai berikut :</p> <p>1. Beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Eco Smart Garment Indonesia Di Sambi, Boyolali</p> <p>2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Eco Smart Garment Indonesia Di Sambi, Boyolali</p>	Beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	<p>1. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>2. Objek dan waktu penelitian</p>
9	<p>Putra, Aziz Ardian and, Sidiq Permono Nugroho</p> <p>Pengaruh Beban Kerja Dan Pembelajaran Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Pabrik Garmen di Kabupaten Sukoharjo)</p> <p>Sumber : Jurnal Manajemen dan Dinamika Bisnis Vol .2 No .1, 2023</p>	<p>Hasil penelitian sebagai berikut :</p> <p>1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Studi Empiris Pabrik Garmen di Kabupaten Sukoharjo).</p> <p>2. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Studi Empiris Pabrik Garmen di Kabupaten Sukoharjo).</p> <p>3. Pembelajaran organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Studi Empiris Pabrik Garmen di Kabupaten Sukoharjo)</p>	Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	<p>1. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>2. Pembelajaran organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>3. Objek dan waktu penelitian</p>

No	Nama Peneliti, Judul dan Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
10	<p>Waliy dan Nurman</p> <p>Pengaruh Beban Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operasional Pabrik Pada CV. Al-Zidan Garmen Tasikmalaya</p> <p>Sumber : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Siliwangi,2022</p>	<p>Hasil penelitian sebagai berikut :</p> <p>1.Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan operasional pabrik pada CV.Al-Zidan Garmen Tasikmalaya.</p> <p>2.Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan operasional pabrik pada CV.Al-Zidan Garmen Tasikmalaya.</p>	<p>Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>1.Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>2. Objek dan waktu penelitian</p>
11	<p>Mudji Kuswinarno dan Novia Indirawati</p> <p>Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Pekerjaan-Keluarga (Work Family Conflict) Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Pada Cv. Buana Tengka Garment Bangkalan)</p> <p>Sumber : Eco-Entrepreneurship, Vol 7 No 1 Juni 2021 https://doi.org/10.21107/ee.v7i1.11540</p>	<p>Hasil penelitian sebagai berikut :</p> <p>1.Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Buana Tengka Garment Bangkalan.</p> <p>2.Konflik pekerjaan keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Buana Tengka Garment Bangkalan</p> <p>3. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Buana Tengka Garment Bangkalan.</p>	<p>Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>1.Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>2.Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>3. Objek dan waktu penelitian.</p>
12	<p>Happy Nur Fitri Handayani, M.Havidz Aima dan Hernawati W Retno Wiratih.</p> <p><i>Effect Of Workload and Work Environment on Work Motivation and its Implications On Employee Performance At PT.</i></p>	<p>The results of the study are as follows :</p> <p>1.<i>Workload positive and significant effect on employee performance at Pt. Ciptajaya Sejahtera Abadi.</i></p> <p>2.<i>Work Environment positive and significant effect on employee performance at PT.</i></p>	<p><i>Workload positive and significant effect on employee performance.</i></p>	<p>1. <i>.Work Environment positive and significant effect on employee performance.</i></p> <p>2. <i>Work Motivation negative and significant on employee performance.</i></p>

No	Nama Peneliti, Judul dan Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Ciptajaya Sejahtera Abadi</p> <p>Sumber :</p> <p><i>Dinasti International Journal Of Education Management And Social Science Vol.3 Issue 4, 2022.</i></p> <p>https://doi.org/10.31933/dijemss.v3i4.1177</p>	<p>Ciptajaya Sejahtera Abadi.</p> <p><i>3. Work Motivation negative and signifivant on employee performance at PT. Ciptajaya Abadi Sejahtera.</i></p>		<p>3. Objek dan waktu penelitian</p>
13	<p>Azizatul Laili dan Sukaris</p> <p><i>The Effect Of Motivation, Work Environment and Workload On Employee Performance Of PT. Bumimas Multikarya Perkasa</i></p> <p>Sumber :</p> <p>IRJ: Innovation Research Journal Vol.3 No.2 ,2022</p> <p>http://dx.doi.org/10.30587/innovation.v3i2.4465</p>	<p>The results of the study are as follows :</p> <p><i>1. Motivation positive and significant effect on employee performance Of PT. Bumimas Multikarya Perkasa.</i></p> <p><i>2. Work Environment positife and significant effect on employee performance Of PT. Bumimas Multikarya Perkasa.</i></p> <p><i>3. Workload positive and significant effect on employee performance Of PT. Bumimas Multikarya Perkasa.</i></p>	<p><i>Workload positive and significant effect on employee performance .</i></p>	<p><i>1. positive and significant effect on employee performance.</i></p> <p><i>2. Work Environment positife and significant effect on employee performance.</i></p> <p>2. Objek dan waktu penelitian</p>
14	<p>Yuliya Ahmad, Bernhard Tewel, Rita N. Taroreh.</p> <p>Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF GROUP MANADO</p> <p>Sumber :</p> <p>Jurnal EMBA Vol.7 No.3 Juli 2019</p>	<p>Hasil penelitian sebagai berikut :</p> <p>1. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF GROUP MANADO.</p> <p>2. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF GROUP MANADO.</p> <p>3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan</p>	<p>Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>1. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>3. Objek dan waktu penelitian.</p>

No	Nama Peneliti, Judul dan Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	https://doi.org/10.35794/emba.7.3.219.23747	signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF GROUP MANADO.		
15	Putri Intan Suci Pulungan dan Harif Amali Rivai Pengaruh <i>Locus Of Control</i> dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT Semen Padang Sumber: Menara Ekonomi, ISSN : 2407-8565; E-ISSN: 2579-5295 Volume VII No. 1 – April 2021 https://doi.org/10.31869/me.v7i1.2539	Hasil penelitian sebagai berikut : 1.Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Padang 2. <i>Locus Of Control</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Semen Padang	Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	1. <i>Locus Of Control</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2.Objek dan waktu penelitian
16	Panji Candra Setyawan dan Fatmah Bagis Pengaruh Karakteristik Individu,Karakteristik Pekerjaan dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Hyup Sung Indonesia,Purbalingga) Sumber; Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan Vol.1 No.2 2021 http://dx.doi.org/10.30595/jmbt.v1i2.12666	Hasil penelitian sebagai berikut : 1.Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hyup Sung Indonesia,Purbalingga. 2. Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hyup Sung Indonesia,Purbalingga. 3. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hyup Sung Indonesia,Purbalingga.	Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	1.Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2.Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3.Objek dan waktu penelitian

No	Nama Peneliti, Judul dan Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
17	<p>Didin Sjarifudin dan Ni Nyoman Sawitri</p> <p><i>Determination Of Employee Performance : Analysis Of Self-Efficacy, Work Motivation and Work Environment (Garment in Indonesia)</i></p> <p>Sumber : International Journal Of Psychology and Health Science (IJPHS)</p> <p>https://doi.org/10.38035/ijphs.v1i4.438</p>	<p>The results of the study are as follows :</p> <p>1. Self Efficacy positive and significant effect on employee performance (Garment in Indonesia).</p> <p>2. Work Motivation positive and significant effect on employee performance (Garment in Indonesia).</p> <p>3. Work Environment positive and significant effect on employee performance (Garment in Indonesia).</p>	<p>Self Efficacy positive and significant effect on employee performance</p>	<p>1. Work Motivation positive and significant effect on employee performance.</p> <p>2. Work Environment positive and significant effect on employee performance.</p> <p>3. Objek dan waktu penelitian</p>
18	<p>Misbachul Munir dan Samsul Arifin</p> <p><i>The Influence Of Work Motivation and Self Efficacy On Employee Performance at Bakery In Mojokerto City</i></p> <p>Sumber : Jurnal Economic Vol.4 No.2 ,2021</p> <p>https://doi.org/10.29407/jse.v4i2.106</p>	<p>The results of the study are as follows :</p> <p>1. Work Motivation positive and significant effect on employee performance at Bakery In Mojokerto City.</p> <p>2. Self Efficacy positive and significant effect on employee performance at Bakery In Mojokerto City.</p>	<p>Self Efficacy positive and significant effect on employee performance.</p>	<p>1. Work Motivation positive and significant effect on employee performance.</p> <p>2. Objek dan waktu penelitian.</p>
19	<p>I Komang Windu Sandika, I Wayan Widnyana dan I Made Sukadana</p> <p>Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Motivasi Kerja, dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada PT. BPR Jaya Kerti Denpasar</p>	<p>Hasil penelitian sebagai berikut :</p> <p>1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Jaya Kerti Denpasar.</p> <p>2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada</p>	<p>Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan</p>

No	Nama Peneliti, Judul dan Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Sumber:</p> <p>Jurnal Emas Vol.4 No,10 Oktober 2023</p>	<p>PT. BPR Jaya Kerti Denpasar.</p> <p>3. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Jaya Kerti Denpasar.</p>		<p>terhadap kinerja karyawan.</p> <p>3. Objek dan waktu penelitian.</p>
20	<p>I Wayan Gede Indra Parta dan I Gede Aryana Mahayasa</p> <p>Pengaruh Kerjasama Tim, Beban Kerja dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar.</p> <p>Sumber :</p> <p>Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata Pebruari Vo.1 No.1 ,2021</p>	<p>Hasil penelitian sebagai berikut :</p> <p>1.Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar.</p> <p>2.Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar.</p> <p>3.Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bagian Produksi pada Art</p>	<p>1.Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>2.Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>3.Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Objek dan waktu penelitian.</p>

Sumber : Olah Data Peneliti,2024

Berdasarkan hasil penelitian-penelitian terdahulu terdapat beberapa hal kesamaan antara yang dilakukan oleh peneliti dan yang dilakukan oleh peneliti terdahulu. Namun, terdapat beberapa perbedaan yang dilakukan oleh peneliti di antaranya lokasi dan waktu penelitian. Adanya variabel yang digunakan oleh peneliti sebagai variabel tambahan yang mempengaruhi variabel lainnya, sehingga terdapat beberapa perbedaan antara penelitian terdahulu dan penelitian yang dilakukan.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan variabel dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Dalam rangka pemikiran ini penulis akan menjelaskan mengenai keterkaitan antara variabel untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel dalam penelitian ini. Kerangka pemikiran akan mempermudah pemahaman dalam mencermati arah-arrah pembahasan dalam penelitian ini yang disertai dengan paradigma penelitian untuk memberikan gambaran yang lebih rinci dan jelas antara variabel penelitian. Kerangka pemikiran ini pun disusun berdasarkan hasil pada telaah teoritis dan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh para peneliti lainnya.

2.3.1 Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan

Kerjasama Tim yang telah diteliti sebelumnya oleh (Fitrah Andini,2024) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kayawan Pada Mandala Elektonik Service Bau-Bau “ Hasil temuan dalam penelitian ini menyatakan bahwa Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Mandala Elektronik Service Bau-Bau. Artinya penerapan kerja sama tim yang lebih baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini memungkinkan perusahaan untuk membagi pekerjaan berdasarkan kemampuan kelompoknya sehingga memungkinkan mereka mencapai tujuan perusahaan dengan lebih efektif.

Pernyataan ini di dukung oleh (Hisnatur Rohmah 2023) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Individu, Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian *Sewing* Di PT. Sumber Bintang Rejeki)” Hasil temuan dalam penelitian ini menyatakan bahwa Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bagian *Sewing* di PT. Sumber Bintang Rejeki.

Adapun menurut (Tiara Wahyu dkk ,2023) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh *Human Relation*, Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Liebra Permana)”. Hasil temuan pada penelitian tersebut menyatakan bahwa Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Liebra Permana.

2.3.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beban Kerja yang sebelumnya telah diteliti oleh Erna et al., 2024 dalam penelitiannya yang berjudul “ Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja dan *Burn Out* Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Garment Di Kabupaten Tangerang “ Hasil temuan dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan garment di Kabupaten Tangerang. Artinya, bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja adalah tugas, tanggung jawab, atau uraian pekerjaan yang diberikan kepada seorang karyawan yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu.

Pernyataan tersebut didukung oleh Enik Sugiyarti et al., 2021 dalam penelitiannya yang berjudul “ Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan PT. Eco Smart Garment Indonesia Di Sambu, Boyolali
“ Hasil temuan dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Eco Smart Garment Indonesia di Sambu, Boyolali. Dalam penelitiannya tersebut (Enik Sugiyarti et al., 2021) memaparkan bahwa beban kerja adalah tugas atau tanggung jawab yang diberikan kepada seluruh sumber daya manusia yang ada untuk dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Adapun menurut Putra et al., 2023 dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja Dan Pembelajaran Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Pabrik Garmen di Kabupaten Sukoharjo)” Hasil temuan pada penelitian tersebut menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pabrik garmen di Kabupaten Sukoharjo.

2.3.3 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan

Efikasi Diri yang sebelumnya telah diteliti oleh Putri Intan dan Harif Amalia, 2021 pada penelitiannya yang berjudul “ Pengaruh *Locus Of Control* dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT Semen Padang “ Hasil temuan pada penelitiannya tersebut menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Padang. Adapun (Putri Intan dan Harif Amalia, 2021) memaparkan bahwa efikasi diri merupakan kemampuan manusia dalam mengetahui kemampuan dan kekurangan diri sendiri, efikasi diri sangat erat kaitannya dengan kontrol terhadap diri sendiri, setiap manusia dilahirkan memiliki

kemampuan untuk mengenali diri sendiri, baik terlahir atau muncul secara alamiah dari pengalaman hidup maupun dari bantuan lingkungan sekitar.

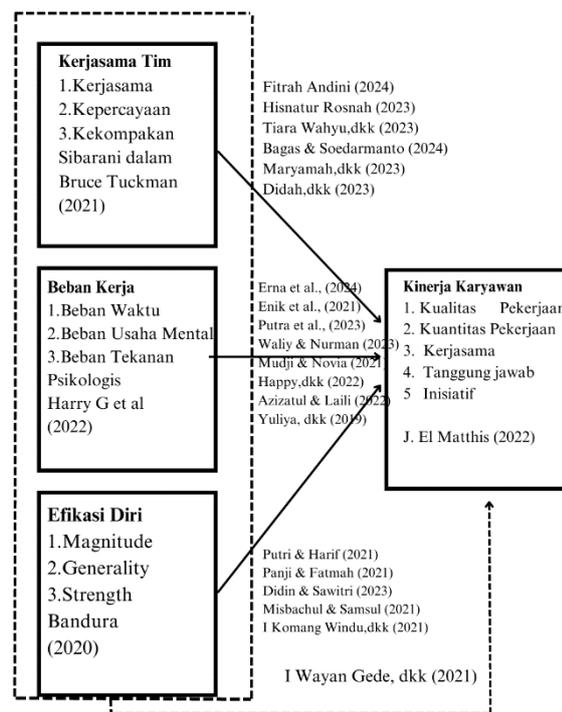
Pernyataan tersebut didukung oleh Panji Candra dan Fatmah Bagis, 2021 dalam penelitiannya yang berjudul “ Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Hyup Sung Indonesia, Purbalingga) “ Hasil temuan pada penelitian tersebut menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hyup Sung Indonesia, Purbalingga. Adapun menurut (Panji Candra dan Fatmah Bagis, 2021) memaparkan bahwa *Self-Efficacy* adalah keyakinan seorang individu mengenai kemampuannya dalam mengorganisasi dan menyelesaikan suatu tugas yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu.

Adapun menurut Didin dan Sawitri , 2023 dalam penelitiannya yang berjudul “ *Determination Of Employee Performance : Analysis Of Self-Efficacy, Work Motivation and Work Environment (Garment in Indonesia)* “ Hasil temuan pada penelitian tersebut memaparkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan garmen di Indonesia. Menurut Schunk dalam (Didin dan Sawitri, 2023) “*Self-efficacy is a part of the self-concept that represents an individual's belief in their ability to direct tasks effectively and perform necessary action*” yang artinya (Efikasi diri adalah bagian dari konsep diri yang merupakan keyakinan seseorang akan kemampuannya untuk mengarahkan tugas secara efektif dan melakukan tindakan yang diperlukan).

2.3.4 Pengaruh Kerjasama Tim, Beban Kerja dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan

Kerjasama Tim, Beban Kerja dan Efikasi Diri yang telah diteliti sebelumnya oleh I Wayan Gede (2021) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kerjasama Tim, Beban Kerja dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar” Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kerjasama Tim, Beban Kerja dan Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut I Wayan Gede kinerja karyawan merupakan hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur.

2.4 Paradigma Penelitian



Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori yang telah dituangkan dalam kerangka pemikiran, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

1. Hipotesis Simultan

“ Terdapat Pengaruh Kerjasama Tim, Beban Kerja, dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan ”

2. Hipotesis Parsial

- a. Terdapat pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan
- b. Terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan
- c. Terdapat pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan