

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

Pada kajian pustaka akan dibahas mengenai teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah atau topik penelitian. Teori tersebut dibagi menjadi tiga bagian yaitu: *Grand Theory*, *Middle Theory* dan *Applied Theory*. Berdasarkan permasalahan yang dibahas dalam penelitian maka untuk *grand theory* yaitu manajemen, *middle theory* yaitu manajemen sumber daya manusia dan *applied theory* yaitu self efficacy, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

##### **2.1.1 Manajemen**

Secara umum, manajemen adalah suatu proses dimana seseorang dapat mengatur segala sesuatu yang dikerjakan oleh individu atau kelompok. Manajemen perlu dilakukan guna mencapai tujuan atau target dari individu ataupun kelompok tersebut secara kooperatif menggunakan sumber daya yang tersedia. Selain itu manajemen juga dapat diartikan menurut etimologinya. Manajemen berarti sebagai seni mengatur dan melaksanakan, berdasarkan Bahasa Prancis kuno. Manajemen juga dapat diartikan sebagai usaha perencanaan, koordinasi, serta pengaturan sumber daya yang ada demi mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

### **2.1.1.1 Pengertian Manajemen**

Manajemen merupakan ilmu sekaligus seni dalam mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Berikut ini dikemukakan mengenai pendapat beberapa ahli tentang manajemen:

Menurut Firmansyah & Mahardika (2018:1), menyatakan bahwa:

“Manajemen sangat penting bagi kehidupan manusia, dengan adanya manajemen akan mempermudah suatu organisasi atau Perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan, untuk menjaga keseimbangan diantara tujuan-tujuan yang saling bertentangan, dan untuk mencapai sebuah efektifitas dan efisiensi. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan tergantung pada manajemen yang telah dibuat sejak awal. Untuk mencapai tujuan yang sesuai dengan keinginan harus menetapkan manajemen yang baik dan teratur.”

Menurut Stephen P. Robbins dan Mary Coulter yang dialih bahasakan oleh

Bob Sabran dan Devri Bardani (2018:128) mendefinisikan bahwa:

“Manajemen mengacu pada proses mengkoordinasikan dan mengintegritaskan kegiatan-kegiatan kerja agar diselesaikan secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain”.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2020:9) mengemukakan bahwa:

“Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Berdasarkan beberapa definisi manajemen di atas maka dapat dikatakan bahwa manajemen merupakan suatu proses kegiatan dengan mendayagunakan seluruh sumber daya yang dimiliki melalui orang lain secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### 2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen merupakan elemen-elemen dasar yang melekat pada proses manajerial. Agar dapat menjalankan tugas dan menjalankan perannya dengan baik dan benar, maka sebuah manajemen memiliki peran yang dapat mendukung dan membantu dalam penerapannya. Empat fungsi manajemen menurut Stephen P. Robbins yang dialih bahasakan oleh Bob Sabran dan Devri Bardani (2018:7) adalah sebagai berikut:

#### 1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah proses penetapan tujuan yang akan dicapai dan memutuskan tindakan yang tepat yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan tersebut. Rencana menetapkan tahapan tindakan dan tahapan pencapaian.

#### 2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah mengumpulkan dan mengkoordinasikan manusia, keuangan, fisik, informasi, dan sumber daya lain yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.

#### 3. Pengarahan (*Actuating*)

Pengarahan adalah fungsi manajemen yang melibatkan pekerjaan yang dilakukan dengan dan melalui orang lain termasuk motivasi, pengarahan dan kegiatan lainnya dalam rangkan untuk menenangi orang-orang dalam mencapai tujuan organisasi.

#### 4. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah memonitor kinerja dan melakukan perubahan yang diperlukan. Dengan pengendalian, manajer memastikan bahwa sumber daya

organisasi digunakan sesuai dengan yang direncanakan dan organisasi mencapai tujuan-tujuannya seperti kualitas dan keselamatan.

Berdasarkan fungsi manajemen di atas, dapat dipahami bahwa semua manajemen diawali dengan perencanaan (*planning*). Setelah itu pengorganisasian (*organizing*). Selanjutnya menerapkan fungsi pengarahan yang diartikan dalam kata yang berbeda seperti (*actuating*). Lalu fungsi yang terakhir dalam manajemen adalah pengendalian (*controlling*).

### **2.1.1.3 Unsur-Unsur Manajemen**

Manajemen memiliki sarana atau bisa juga disebut dengan alat-alat manajemen, unsur-unsur manajemen atau komponen manajemen. Dengan manajemen, daya guna dan hasil guna manajemen dapat ditingkatkan. Menurut George R. Terry & Rue yang dialih bahasakan oleh G.A Ticoalu (2018:24) adalah mengemukakan bahwa unsur dasar (*Basic elements*) yang merupakan sumber yang dapat digunakan (*Available Resource*) untuk mencapai tujuan dalam manajemen adalah:

#### **1. Manusia (*Man*)**

Manusia merupakan orang-orang yang akan menjalankan fungsi-fungsi manajemen dalam operasional suatu organisasi, manusia merujuk pada sumber daya manusia yang dimiliki organisasi.

#### **2. Uang (*Money*)**

Uang merupakan salah satu unsur yang tidak dapat diabaikan, uang merupakan modal yang dipergunakan pelaksanaan program dan rencana yang

telah ditetapkan, uang merupakan alat tukar dan alat pengukur nilai, seperti pembelian alat-alat, bahan baku, pembayaran gaji, dan lain sebagainya.

3. Material (*Materials*)

Unsur material atau bahan adalah bahan baku yang dibutuhkan dalam menjalankan suatu proses bisnis. Material merupakan bahan-bahan baku yang dibutuhkan biasanya terdiri dari bahan setengah jadi dan bahan jadi dalam operasi awal guna menghasilkan barang/jasa. Ketika keberadaan bahan baku tidak tersedia maka dapat mengakibatkan turunnya kinerja proses produksi.

4. Mesin (*Machines*)

Mesin merupakan peralatan termasuk teknologi yang digunakan untuk membantu dalam operasi untuk menghasilkan barang dan jasa.

5. Metode (*Methods*)

Metode merupakan cara-cara yang ditempuh atau teknik yang dipakai untuk mempermudah jalannya pekerjaan manajer dalam mewujudkan rencana operasional.

6. Pasar (*Market*)

Pasar merupakan tempat yang hendak dimasuki hasil produksi baik barang atau jasa untuk menghasilkan uang, mengembalikan investasi dan mendapatkan keuntungan dari hasil penjualan. Setiap unsur manajemen ini berkembang menjadi bidang manajemen yang lebih mendalam perannya dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat dikatakan bahwa unsur-unsur manajemen terdiri dari Manusia (*Man*), Uang (*Money*), Bahan (*Material*), Mesin

(*Machine*), Metode (*Methods*), Pasar (*Market*) merupakan komponen yang sangat penting dibutuhkan dalam perusahaan dalam sarana mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

### **2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam memastikan keberlangsungan hidup perusahaan untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui orang lain. Sumber daya manusia atau karyawan berupa keterlibatan mereka dalam sebuah perencanaan, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai perusahaan.

#### **2.1.2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia merupakan terjemahan dari "*human resource*", namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan "*man power*" yang bisa dikatakan sebagai tenaga kerja. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya perusahaan dalam mencapai tujuan. Manajemen sumber daya merupakan bagian dari manajemen yang mengatur unsur manusia (*man*). Manusia merupakan suatu aset utama dalam suatu organisasi karena dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan, pendayagunaan terhadap manusia merupakan salah satu yang menjadi tolak ukur berjalannya suatu manajemen dalam organisasi tersebut. Maka dari itu, pada bagian manajemen ini unsur manusia sangat diperhatikan. Berikut ini beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli:

Menurut Robbins & Coutler dialih bahasakan oleh Bob Sabran dan Devri Bardani (2018:2) menyatakan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia berarti kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang untuk melaksanakan aspek orang atau sumber daya manusia dari posisi manajemen, termasuk, merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan menilai.”

Menurut Sedarmayanti (2019:4) menyatakan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan sumber daya manusia atau karyawan, dalam rangka mencapai tujuan organisasi.”

Menurut R.G. Gokhale dalam Daniel Adi (2019:4) menyatakan bahwa:

“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah seni memperoleh, mengembangkan dan memelihara komponen tenaga kerja sedemikian rupa untuk mencapai efisiensi dan ekonomi maksimum dalam fungsi dan tujuan organisasi.”

Menurut Hasibuan (2020:7) menyatakan bahwa:

“Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.”

Berdasarkan beberapa pernyataan dari para ahli di atas maka dapat diinterpretasikan bahwa sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni yang digunakan untuk mengatur orang atau karyawan, mengembangkan potensi manusia dan organisasinya, untuk melakukan serangkaian proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pemeliharaan sampai pemberhentian sebagai upaya-upaya untuk mengembangkan aktivitas manusia dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

### **2.1.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan utama sumber daya manusia (SDM) adalah untuk meningkatkan kontribusi karyawan terhadap perusahaan dalam rangka mencapai produktivitas yang telah ditetapkan. Adapun tujuan umum manajemen sumber daya manusia (MSDM) menurut Sedarmayanti (2019:9) bahwa tujuan MSDM adalah sebagai berikut:

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antara karyawan agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Menyediakan sarana komunikasi antara karyawan dan manajemen organisasi.
5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer ini dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat dipahami bahwa setiap organisasi menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam manajemen sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan dari sumber daya manusia umumnya bervariasi dan bergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.

### 2.1.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi berbagai aktivitas yang mempengaruhi aktivitas organisasi. Kegiatan manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari proses manajemen sumber daya manusia yang merupakan rantai kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan manajemen sumber daya manusia akan berjalan dengan baik jika memanfaatkan fungsi manajemen sumber daya manusia. Terdapat beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Hasibuan (2020:17), yaitu:

1. Perencanaan (*Planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan Perusahaan dalam mewujudkan tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program ke karyawan. Program ke karyawan meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, self efficacy, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

2. Pengorganisasian (*Organization*)

Kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan.

3. Pengarahan (*Directing*)

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif secara efisien dalam membantu tercapainya tujuan.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Suatu kegiatan untuk mengendalikan semua karyawan agar mau menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

5. Pengadaan (*Procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

7. Self efficacy (*Compensation*)

Self efficacy adalah pemberian balas jasa langsung atau tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip self efficacy adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerjanya, sedangkan layak dapat diartikan memenuhi kebutuhan primernya.

8. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerjasama yang serasi dan

saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, sedangkan karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan.

10. Kedisiplinan (*Dicipline*)

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik, sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian (*Separation*)

Pemberhentian adalah putusya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab lainnya.

Berdasarkan fungsi manajemen sumber daya manusia di atas dapat dipahami bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai sebelas fungsi, yakni perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, self efficacy, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian.

### **2.1.3 Self efficacy**

*Self efficacy* pada diri seseorang dapat mempengaruhi tindakan yang menentukan keputusan yang harus diambil untuk mencapai tujuan mereka, termasuk perkiraan berbagai peristiwa yang akan mereka hadapi. *Self efficacy* merupakan keyakinan atas kemampuan diri individu

#### **2.1.3.1 Pengertian Self efficacy**

Teori *Self efficacy* merupakan konsep utama pada teori pembelajaran sosial yang umum, dimana dikatakan bahwa perilaku individu lingkungan dan faktor-faktor kognitif (misalnya: pengharapan-pengharapan terhadap hasil dan efikasi diri) memiliki saling keterkaitan yang tinggi. Pegawai yang memiliki *self efficacy* yang kuat tentang kemampuan dirinya dapat membantu proses kinerja sehingga pegawai mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada instansi secara tuntas dan tepat waktu. Kinerja yang baik dari seorang pegawai dengan *self efficacy* yang tinggi menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang dialami pegawai tersebut juga tinggi. berbagai hal, sekalipun faktor eksternal tidak mendukung, dia tetap dapat melakukannya. Keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk dapat berhasil melakukan sesuatu disebut *self efficacy*. Berikut ini merupakan pendapat mengenai pengertian *self efficacy* menurut para ahli:

Menurut Flora Puspitaningsih (2019:76), mengemukakan bahwa :

“*Self Efficacy* merupakan keyakinan individu atas kemampuan mengatur dan melakukan serangkaian kegiatan yang menuntut suatu pencapaian atau prestasi”.

Menurut Alwisol (2020:97) menyatakan bahwa :

“Self efficacy atau efikasi diri merupakan keyakinan atau kepercayaan individu mengenai kemampuan dirinya untuk mengorganisasi, melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, menghasilkan sesuatu dan mengimplementasikan tindakan untuk menampilkan kecakapan-kecakapan tertentu”.

Berdasarkan penjelasan dari beberapa para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa *Self efficacy* adalah orientasi individu karyawan terhadap kinerja yang berhubungan dengan perusahaan. Perusahaan juga mengarahkan *Self efficacy* pada setiap karyawan untuk mengukur kemampuan kerja individu mereka. Oleh karena itu, pengarahannya akan sangat memengaruhi upaya karyawan dalam menjalankan tugas mereka, membutuhkan waktu dan penilaian kinerja yang cermat. Hal ini bertujuan untuk mengatasi hambatan-hambatan yang mungkin timbul secara tiba-tiba, serta mencapai tujuan kinerja yang telah ditetapkan perusahaan dalam mengembangkan karyawan.

### **2.1.3.2 Faktor yang mempengaruhi Self efficacy**

*Self Efficacy* atau efikasi diri erat kaitannya dengan berbagai faktor yang mempengaruhi bisa berupa faktor internal atau eksternal. Menurut Khaerana (2020) efikasi diri dapat dipengaruhi melalui beberapa faktor, sebagai berikut :

#### **1. Pengalaman keberhasilan**

Sumber informasi ini memberikan pengaruh besar bagi individu melalui pengalaman-pengalaman pribadi secara nyata yang berupa keberhasilan dan kegagalan. Pengalaman keberhasilan akan menaikkan efikasi diri individu, sedangkan pengalaman kegagalan akan menurunkannya. Setelah efikasi diri yang kuat berkembang melalui serangkaian keberhasilan dampak negatif dari kegagalan-kegagalan umum dan berkurang.

2. Pengalaman orang lain

Pengalaman dengan keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan suatu tugas yang sama. Begitupula sebaliknya, pengalaman terhadap kegagalan orang lain akan menurunkan penilaian individu mengenai kemampuannya dan individu akan mengurangi usaha yang dilakukan.

3. Persuasi verbal

Individu diarahkan dengan saran, nasihat dan bimbingan sehingga meningkatkan keyakinan tentang kemampuan yang dimiliki yang dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan. Individu yang diyakinkan secara verbal cenderung akan berusaha lebih keras untuk mencapai suatu keberhasilan. Pengaruh persuasi verbal tidaklah terlalu besar karena tidak memberikan suatu pengalaman yang dapat langsung dialami atau diamati individu.

4. Kondisi Psikologis

Individu akan mendasarkan informasi mengenai kondisi psikologis mereka menilai kemampuannya. ketegangan fisik dalam situasi yang menekan dipandang individu sebagai suatu tanda ketidakmampuan karena hal itu dapat melemahkan kinerja individu.

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *self-efficacy* adalah pengalaman keberhasilan, pengalaman orang lain, persuasi verbal dan kondisi psikologis.

### 2.1.3.3 Aspek-aspek *Self efficacy*

Aspek-aspek *Self efficacy* menurut Bandura dalam (Hasanah et al., 2019:522) ada empat yaitu sebagai berikut:

1. Kepercayaan diri dalam situasi tidak menentu mengandung kekaburan dan penuh tekanan. *Self efficacy* menentukan pada komponen kepercayaan diri yang dimiliki oleh individu dalam menghadapi situasi-situasi yang akan datang yang mengandung kekaburan, tidak dapat diramalkan dan sering kali penuh dengan tekanan. Keyakinan individu atau tindakan yang benar-benar akan dilakukan individu tersebut, seberapa besar usaha yang dilakukan akan menentukan pencapaian tujuan akhir.
2. Keyakinan akan kemampuan dalam mengatasi masalah atau tantangan yang muncul. *Self efficacy* juga terkait dengan kemampuan individu dalam mengatasi masalah atau tantangan yang muncul. Jika keyakinan tinggi dalam menghadapi masalah maka individu akan mengusahakan dengan sebaik-baiknya untuk mengatasi masalah tersebut. Sebaliknya apabila individu tidak yakin terhadap kemampuan dalam menghadapi situasi yang sulit, maka kemungkinan kegagalan akan terjadi.
3. Keyakinan akan kemampuan mencapai target yang telah ditetapkan. Individu yang mempunyai *Self efficacy* tinggi akan menetapkan target yang tinggi dan selalu konsekuen terhadap target tersebut. Individu akan berupaya menetapkan target yang lebih tinggi bila target yang sesungguhnya telah mampu dicapai. Sebaliknya individu dengan *Self efficacy* yang rendah akan menetapkan target awal sekaligus membuat perkiraan pencapaian hasil yang rendah. Individu

akan mengurangi atau bahkan membatalkan target yang telah dicapai apabila menghadapi beberapa rintangan dan pada tugas berikutnya akan cenderung menetapkan target yang lebih rendah lagi.

4. Keyakinan akan kemampuan untuk menumbuhkan motivasi, kemampuan kognitif dan melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil. Motivasi kemampuan kognitif dan ketetapan bertindak sangat diperlukan sebagai dasar untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Jika berhadapan dengan tugas maka dibutuhkan motivasi dan kemampuan kognitif serta tindakan yang tepat untuk mencapai hasil yang baik.

#### **2.1.3.4 Dimensi dan Indikator Self efficacy**

Menurut Alwisol (2020:102) mengemukakan bahwa *self efficacy* memiliki *tiga dimensi* sebagai berikut:

##### *1. Magnitude*

Dimensi ini mengacu pada derajat kesulitan tugas yang dihadapi oleh seseorang. Penerimaan dan keyakinan seseorang terhadap suatu tugas berbeda-beda. Persepsi setiap individu akan berbeda dalam memandang tingkat kesulitan dari suatu tugas, persepsi terhadap tugas yang sulit dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki individu. Ada yang menganggap suatu tugas itu sulit sedangkan orang lain mungkin merasa tidak demikian. Keyakinan ini didasari oleh pemahamannya terhadap tugas tersebut. Dimensi *magnitude* terbagi dua indikator yaitu: Yakin dapat menghadapi segala tingkat kesulitan tugas dan Yakin bahwa dirinya mampu menghadapi hambatan dan kesulitan.

## 2. *Strength*

Dimensi *strength* merupakan kuatnya keyakinan seseorang mengenai kemampuan yang dimiliki ketika menghadapi tuntutan tugas atau permasalahan. Hal ini berkaitan dengan ketahanan dan keuletan individu dalam pemenuhan tugasnya. *Self-efficacy* yang lemah dapat dengan mudah menyerah dengan pengalaman yang sulit ketika menghadapi sebuah tugas yang sulit. Sedangkan bila *self-efficacy* tinggi maka individu akan memiliki keyakinan dan kemantapan yang kuat terhadap kemampuannya untuk mengerjakan suatu tugas dan akan terus bertahan dalam usahannya meskipun banyak mengalami kesulitan dan tantangan. *Strength* dibagi menjadi dua yaitu Yakin bahwa dirinya mampu berusaha gigih dan tekun dan Yakin dapat memotivasi diri dalam menyelesaikan tugas

## 3. *Generality*

Dimensi ini mengacu sejauh mana individu yakin akan kemampuannya dalam berbagai situasi tugas, mulai dari dalam melakukan suatu aktivitas yang biasa dilakukan atau situasi tertentu yang tidak pernah dilakukan hingga dalam serangkaian tugas atau situasi sulit dan bervariasi. Indikator *Generality* diharapkan yang menyebar berbagai bidang perilaku.

### 2.1.4 **Disiplin kerja**

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila

karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

#### **2.1.4.1 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 kerja dilandasi oleh keyakinan yang mendalam, maka akan berkembang sikap yang lebih menghargai segala aturan yang berlaku di lingkungan perusahaan.

Menurut Sutrisno (2019:89) mengatakan bahwa :

“Disiplin adalah sebuah bentuk rasa tanggung jawab dan kewajiban karyawan untuk mentaati peraturan yang telah ditetapkan, kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Menurut Afandi (2019:12) menyatakan bahwa :

“Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Menurut Hamali (2021:214) menyebutkan bahwa :

“Disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi”.

Berdasarkan pengertian para ahli diatas, maka 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.

#### **2.1.4.2 Tujuan Disiplin kerja**

Disiplin kerja sebenarnya dimaksudkan untuk memenuhi tujuan-tujuan dari disiplin kerja itu sendiri, sehingga pelaksanaan kerja menjadi lebih efektif dan efisien. Disiplin kerja bertujuan untuk menciptakan suatu kondisi yang teratur, tertib dan pelaksanaan pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan rencana sebelumnya. Disiplin kerja yang dilakukan secara terus menerus oleh manajemen dimaksudkan agar para karyawan memiliki motivasi untuk mendisiplinkan diri, bukan karena adanya sanksi tetapi timbul dari dalam dirinya sendiri.

Menurut Siswanto Rizki dan Suprajang (2019) 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 menaati 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.

#### **2.1.4.3 Faktor yang mempengaruhi Disiplin kerja**

Menurut Singodimedjo dan Edy Sutrisno (2019:89) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.
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 ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.
3. Ada tidaknya aturan yang pasti dapat dijadikan pegangan. Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksanakan dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran 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 perusahaan perlu adanya pengawasan yang akan mengarahkan karyawan

agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan. Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara 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.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:
  - a. Saling menghormati, bila bertemu dilingkungan pekerjaan.
  - b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
  - c. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
  - d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

#### **2.1.4.4 Jenis-jenis Disiplin Kerja**

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara dan Sinambela (2020:336) terdapat dua jenis disiplin kerja yaitu:

##### **1. Disiplin Preventif**

Disiplin preventif adalah upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi dan mengikuti pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh

organisasi. Disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar pegawai bekerja dan berdisiplin.

## 2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya penggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan yang berlaku pada organisasi. Dalam disiplin korektif pegawai yang melanggar disiplin akan diberikan sanksi yang bertujuan agar pegawai tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang ditetapkan.

### 2.1.4.5 Dimensi dan Indikator Disiplin kerja

Dalam mengukur variabel disiplin kerja, penelitian ini mengadaptasi dimensi dan indikator Menurut Sutrisno (2019:194) menyatakan bahwa Disiplin kerja memiliki beberapa komponen dimensi yaitu sebagai berikut:

1. Tingkat absensi, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi. Indikator dari Tingkat absensi yaitu : ketepatan waktu datang ke tempat kerja dan absensi.
2. Mematuhi peraturan perusahaan, Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga terciptanya kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja. Indikator dari dimensi mematuhi peraturan perusahaan yaitu : Kepatuhan dan Kelancaran

3. Penggunaan waktu secara efektif, waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan. Indikator dari dimensi penggunaan waktu secara efektif yaitu efisiensi waktu dan efisiensi tugas.
4. Tanggung jawab adalah komitmen dan kewajiban karyawan untuk menyelesaikan suatu tugas dengan baik dan selesai sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Indikator : tanggung jawab kerja

### **2.1.5 Kinerja Karyawan**

Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan suatu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu lembaga organisasi, baik itu lembaga pemerintahan maupun lembaga swasta. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam waktu tertentu.

#### **2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Berikut adalah beberapa pengertian kinerja karyawan menurut para ahli:

Menurut Rivai (2019:548) mendefinisikan bahwa:

“Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.”

Menurut Mangkunegara (2020:67) menyatakan bahwa:

“Kinerja karyawan hasil kerja secara kualitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Menurut Hasibuan (2020:94) mendefinisikan bahwa:

“Kinerja suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pengalaman, kesungguhan serta waktu.” Tugas-tugas yang dibebankan yang didasarkan atas kecakapan.”

Menurut Schermerhorn, Hunt, and Osborn dalam Novia Ruth dkk (2021:3)

“Kinerja adalah pencapaian tugas yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun lembaga baik secara kualitas maupun kuantitas.”

Berdasarkan berbagai definisi di atas yang telah dikemukakan oleh para ahli, maka dapat dipahami bahwa kinerja adalah hasil suatu proses kerja karyawan yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan maupun organisasi guna mencapai tujuan utama dari organisasi.

#### **2.1.5.2 Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Kinerja karyawan tentunya memiliki faktor-faktor yang mempengaruhinya. Menurut Mangkunegara (2020:70) terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Faktor personal/individual yaitu hal-hal yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen.
2. Faktor kepemimpinan yaitu meliputi kualitas, dorongan, semangat dan dukungan
3. Faktor tim diantaranya adalah kerja sama, dan kekompakan.

4. Faktor sistem yang meliputi sistem kerja, fasilitas, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional) dimana faktor ini merupakan sebuah tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa terdapat lima faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu faktor personal/individual, kepemimpinan, tim, sistem, dan faktor kontekstual (situasional).

### **2.1.5.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan memiliki dimensi dan indikator yang digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian. Berikut merupakan dimensi dan indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2020:72) yaitu sebagai berikut:

#### **1. Kualitas Kerja**

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

- a. Ketelitian
- b. Hasil kerja
- c. Kerapihan

#### **2. Kuantitas Kerja**

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

- a. Kecepatan

b. Kemampuan

3. Tanggung jawab

Tanggung jawab menyatakan kemampuan karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya. Dimensi tanggung jawab diukur dengan dua indikator yaitu:

a. Pekerjaan yang diberikan

b. Pengambilan keputusan

4. Kerjasama

Kerjasama adalah kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga membuat hasil pekerjaan semakin baik. Dimensi kerjasama diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

a. Kekompakan karyawan

b. Jalin kerjasama

5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota instansi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa mengganggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban karyawan. Dimensi inisiatif diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

a. Kemandirian

Berdasarkan uraian di atas, dapat diketahui bahwa indikator kinerja karyawan dapat diukur dimulai dari dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja,

tanggung jawab, kerjasama dan inisiatif yang dilakukan karyawan itu sendiri dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan.

### 2.1.6 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 peneliti lakukan.

Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No.	Nama Penelitian, Judul Penelitian, Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Dheviests, T. A., & Riyanto, S.  <i>The Influence of Work Discipline, Self Efficacy and Work Environment on Employee Performance in the Building Plant D Department at PT Bank Rakyat Indonesia Tbk.</i>  <i>International Journal of Innovative Science and Research Technology Volume 5, issue 1, January-2020</i>	<i>Work Discipline</i> dan <i>Self Efficacy</i> berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia Tbk.	-Meneliti salah satu variabel <i>independen</i> yang sama yaitu, <i>self efficacy</i> .  -Variabel <i>dependen</i> yang digunakan sama yaitu kinerja karyawan.	-Variabel <i>independen</i> yang digunakan berbeda yaitu <i>Work Environment</i>
2	Riut Iptian, Zamroni, Riyanto Efendi	- <i>Work Discipline</i> berpengaruh	-Meneliti salah satu variabel	-Salah satu variabel <i>independen</i>

No.	Nama Penelitian, Judul Penelitian, Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p><i>The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance.</i></p> <p><i>International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding</i> Volume 7, Issue 8, September 2020</p>	positif terhadap kinerja karyawan	<p><i>independen</i> yang sama yaitu <i>Work Discipline</i></p> <p>-Variabel <i>dependen</i> yang digunakan sama yaitu <i>Employee Performance</i></p>	yang digunakan berbeda yaitu <i>Compensation</i>
3	<p>Turay, A. K., Salamah, S., &amp; Riani, A. L.</p> <p><i>The Effect of Leadership Style, Self Efficacy and Employee Training on Employee Performance at the Siera Leone</i></p> <p><i>International Journal Of Multicultural and Multireligious Understanding, Vol. 06 No. 02, 2019</i></p>	<i>Self Efficacy</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan	-Meneliti Variabel <i>independen</i> yang sama yaitu, <i>self efficacy</i>	-Terdapat perbedaan variabel <i>independen</i> yang digunakan yaitu, <i>Leadership Style</i> dan <i>Employee Training</i>
4	<p>Ismet Sulila</p> <p><i>The Effect of Discipline and Work Motivation on Employee Performance, at BTPN Gorontalo</i></p> <p><i>International Journal Of Innovative Science and Research Technology. Vol5</i></p>	Terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	-Disiplin Kerja -Kinerja Karyawan	-Motivasi Kerja - Lokasi dan tempat penelitian

No.	Nama Penelitian, Judul Penelitian, Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<i>No.1 (2020)</i>			
5	<p>Riyadi, A., Suherman, E., &amp; Anggela, F. P.</p> <p><i>The Influence Of Work Discipline On Employee Performance At Bank Jatim</i></p> <p><i>Journal of Economic, Business and Accounting Vol.7 No.2, 2024</i></p>	<p><i>Based on the results of the verification test, work discipline has a positive and significant impact on employee performance with a strong correlation level and an influence contribution of 46.3%</i></p>	<p>-Meneliti salah satu variabel <i>independent</i> disiplin kerja.</p> <p>-Variabel <i>dependent</i> yang digunakan sama yaitu kinerja karyawan</p>	<p>- Lokasi dan tempat penelitian</p>
6	<p>Ery Teguh dan Puspa Marlina</p> <p>Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen, Vol.3, No.1, 2019</p>	<p>Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan</p>	<p>-Meneliti salah satu variabel <i>independent</i> yang sama yaitu, disiplin kerja</p> <p>-Variabel <i>dependent</i> yang sama yaitu kinerja karyawan</p>	<p>-Variabel <i>independent</i> yang digunakan berbeda yaitu, kepuasan kerja</p> <p>-Tidak meneliti variabel <i>self efficacy</i></p>
7	<p>Adinda, T. N., Firdaus, M. A., &amp; Agung, S.</p> <p>Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Vol. 01 No.03 Edisi Januari -Maret 2024</p>	<p>Hasil yang diperoleh yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja melalui disiplin kerja. disiplin kerja terhadap kinerja</p>	<p>-Meneliti salah satu variabel <i>independent</i> yang sama yaitu disiplin kerja</p> <p>-Variabel <i>dependent</i> yang sama</p>	<p>-Variabel <i>independent</i> yang digunakan berbeda, yaitu motivasi kerja</p>

No.	Nama Penelitian, Judul Penelitian, Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		pegawai	yaitu kinerja karyawan	
8	<p>Findriyani dan Parmin</p> <p>Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi</p> <p>Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Vol.3, No.4, 2021</p>	<p><i>Self Efficacy</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>-Meneliti salah satu variabel <i>independent</i> yang sama yaitu <i>self efficacy</i></p> <p>-Meneliti variabel <i>dependent</i> yang sama yaitu kinerja karyawan</p>	<p>-Variabel <i>independent</i> yang berbeda yaitu fleksibilitas kerja</p> <p>-Kota dan tempat berbeda</p>
9	<p>Andre Silvius Batu dan Andri Heru Susanto</p> <p>Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan <i>Locus of Control</i> terhadap Kinerja Karyawan Magang</p> <p>Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan, Vol.2, No.3, 2022</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dari <i>self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan</p>	<p>-Penelitian ini sama-sama meneliti variabel <i>self efficacy</i> dan kinerja karyawan</p>	<p>-Terdapat perbedaan variabel <i>independent</i> yang digunakan yaitu, <i>locus of control</i></p>
10	<p>Jose Priska, Emy Rahmawati dan Setio Utomo</p> <p>Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>self efficacy</i> berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan</p>	<p>-Meneliti variabel <i>independent</i> yang sama yaitu <i>self efficacy</i></p> <p>-Meneliti variabel <i>dependent</i> yang sama</p>	<p>-Variabel <i>independent</i> yang berbeda yaitu motivasi dan kepuasan kerja</p> <p>-Tempat dan waktu penelitian</p>

No.	Nama Penelitian, Judul Penelitian, Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Jurnal Bisnis dan Pembangunan Vol.9, No.1, 2020		yaitu kinerja karyawan	yang berbeda
11	Ade Muslimat dan Hariyaty Ab Wahid  Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank BTN  Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia Vol.4, No. 2, 2021	Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	-Penelitian ini sama-sama meneliti variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan	-Lokasi dan waktu penelitian
12	Greta Mahawati dan Endang Sulistiyani  Pengaruh Efikasi Diri dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan  Bangun Rekaprima Vol. 07/1/April/2021	Dari hasil penelitian ini disimpulkan bahwa berdasarkan hasil uji t, variabel disiplin kerja dan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja memiliki pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan.	-Meneliti salah satu variabel <i>independent</i> yang sama yaitu efikasi diri dan disiplin kerja  -Variabel <i>dependent</i> yang digunakan sama yaitu kinerja karyawan	-Tempat dan waktu penelitian berbeda
13	Rona Tanjung dan Susi Susanti Manula	Diketahui bahwa disiplin kerja,	-Meneliti variabel <i>independent</i>	-Tidak meneliti variabel

No.	Nama Penelitian, Judul Penelitian, Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BJB cabang Tamansari  Dimensi, Vol.8, No.2, 2019	kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	yang sama yaitu disiplin kerja  -Meneliti variabel <i>dependent</i> yang sama yaitu kinerja karyawan	kemampuan kerja dan motivasi kerja
14	Dewa Ayu Diah Arsita, Wayan Mendra dan Purwati, N.  Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank NTB Syariah  Jurnal Values, Vol.3, No.1 (2022)	<i>Self efficacy</i> dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	-Penelitian ini sama-sama meneliti variabel <i>self efficacy</i> , disiplin kerja dan kinerja karyawan	-Lokasi dan objek penelitian berbeda
15	Trisnawati, A., & Indriani, S.  Pengaruh Disiplin Kerja, Perilaku Organisasi, dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan Bank DKI  Jurnal Sains, Bisnis dan Teknologi, 9(1), 2023	Penelitian ini menunjukkan bahwa <i>self efficacy</i> , dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	-Meneliti salah satu variabel <i>independent</i> yang sama yaitu <i>self efficacy</i> dan disiplin kerja  -Variabel <i>dependent</i> yang digunakan sama yaitu kinerja karyawan	-Terdapat perbedaan variabel <i>independent</i> yang digunakan yaitu Perilaku Organisasi
16	Stefine Inggried Gorap	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya	- <i>Self Efficacy</i> -Kinerja karyawan	-Budaya organisasi -Waktu dan

No.	Nama Penelitian, Judul Penelitian, Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Pengaruh Budaya Organisasi dan <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sumsel</p> <p>Batta Ilyas Educational Managament Review Vol.2, Issue 2, (2022)</p>	<p>organisasi dan <i>self efficacy</i> secara bersama-sama (simultan) memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan</p>		<p>lokasi penelitian</p>
17	<p>Salma Eka dan Agus Sugiarto (2022)</p> <p>Pengaruh Kecerdasan Emosional, <i>Self Efficacy</i>, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Jateng</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>
18	<p>Galuh Dea Gayatri dan Onsardi</p> <p>Pengaruh Pemberdayaan dan <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja Karyawan bagian Pemasaran Bank Sulsel</p> <p>Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains, Vol. 1, No, 1, 2020</p>	<p>Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan dan <i>self efficacy</i> memiliki pengaruh positif akhir yang signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>-Meneliti salah satu variabel <i>independent</i> yang sama yaitu <i>self effiacy</i></p> <p>-Variabel <i>dependent</i> yang digunakan sama yaitu kinerja karyawan</p>	<p>-Salah satu variabel <i>independent</i> yang digunakan berbeda yaitu pemberdayaan</p> <p>-Tidak Meneliti variabel disiplin kerja</p>
19	<p>Yanuaris Triyanita Pribadi (2022)</p>	<p>Disiplin kerja dan motivasi kerja secara</p>	<p>-Disiplin kerja -Kinerja</p>	<p>-Motivasi kerja -Waktu dan</p>

No.	Nama Penelitian, Judul Penelitian, Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Pengaruh Disiplin Kerja Korektif dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan  Soetomo <i>Management Review</i> Vol. 1, No. 1	simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan	karyawan	lokasi penelitian berbeda
20	Muhamad Khorul Anam  Pengaruh Disiplin Kerja dan <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi di Bank Jatim  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

Sumber: Hasil diolah peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 2.1 menunjukkan bahwa penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya menfokuskan pada aspek kinerja karyawan sebagai isu sentralnya. Pada penelitian ini peneliti mengusung judul penelitian “Pengaruh *Self efficacy* dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BJB Kantor Cabang Tamansari” yang mengusung kinerja karyawan sebagai isu sentral dengan lokus penelitian yang berbeda dengan penelitian terdahulu dan keterbaruan untuk faktor penyebabnya.

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan dasar pemikiran dari penelitian yang disintesis dari fakta-fakta, observasi dan telaah kepustakaan, kerangka pemikiran memuat kerangka koseptual atau teoritis dari variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini menjelaskan hubungan antara *Self Efficacy* dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hubungan tersebut akan dijelaskan pada penelitian sebelumnya.

### 2.2.1 Pengaruh *Self efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Keyakinan seseorang akan kemampuannya untuk menghasilkan tingkat kinerja yang ditunjuk yang mempengaruhi hidup mereka. Keyakinan *self-efficacy* juga dapat mempengaruhi pilihan suatu tindakan yang akan dilakukan, besarnya usaha dan ketahanan ketika berhadapan dengan hambatan atau kesulitan. *Self-efficacy* sangat penting untuk dimiliki oleh pegawai karena apa yang mereka pikirkan akan berpengaruh dalam menentukan hasil akhirnya. Bila seorang pegawai merasa dia tidak mampu mengerjakan tugasnya, maka hasilnya pun tidak akan optimal dan tidak memiliki kepuasan terhadap apa yang telah dikerjakan, begitupun sebaliknya. Semakin tinggi *self-efficacy* seseorang semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Hal ini didukung melalui penelitian yang dilakukan oleh Andre Silvius Battu dan Andri Heru Susanto pada tahun 2022 yaitu dengan penelitian Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan Magang menunjukkan hasil penelitian bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu lainnya yang dilakukan

oleh Findriyani dan Parmin (2021) yaitu Pengaruh *Self Efficacy* dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi menunjukkan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Turay, A. K., Salamah, S., & Riani, A. L (2019). Melakukan penelitian yaitu *The Effect of Leadership Style, Self Efficacy and Employee Training on Employee Performance*, menyatakan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

### **2.2.2 Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin kerja merupakan pondasi penting bagi seorang karyawan dalam bekerja dalam menunjang kinerjanya di tempat bekerja karena sikap karyawan yang disiplin dalam bekerja dapat menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan,

menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. bentuk perilaku yang positif dalam dunia kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Hal ini diperkuat oleh beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan. Penelitian yang dilakukan Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2024) mengenai Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menyatakan hasil penelitian bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu lainnya yang dilakukan oleh Ery Teguh dan Puspa Marlina (2019) yaitu Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan menyatakan hasil penelitian yaitu bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dikuatkan dengan penelitian yang dilakukan Ade Muslimat dan Hariyat Ab Wahid (2021). Melakukan penelitian dengan judul penelitian Pengaruh Disiplin Kerja 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 penting dan dapat mempengaruhi kinerja pada suatu perusahaan untuk mencapai kinerja yang optimal dan juga untuk mencapai tujuan dan target perusahaan. Dengan demikian penulis dapat menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2.2.3 Pengaruh *Self efficacy* dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

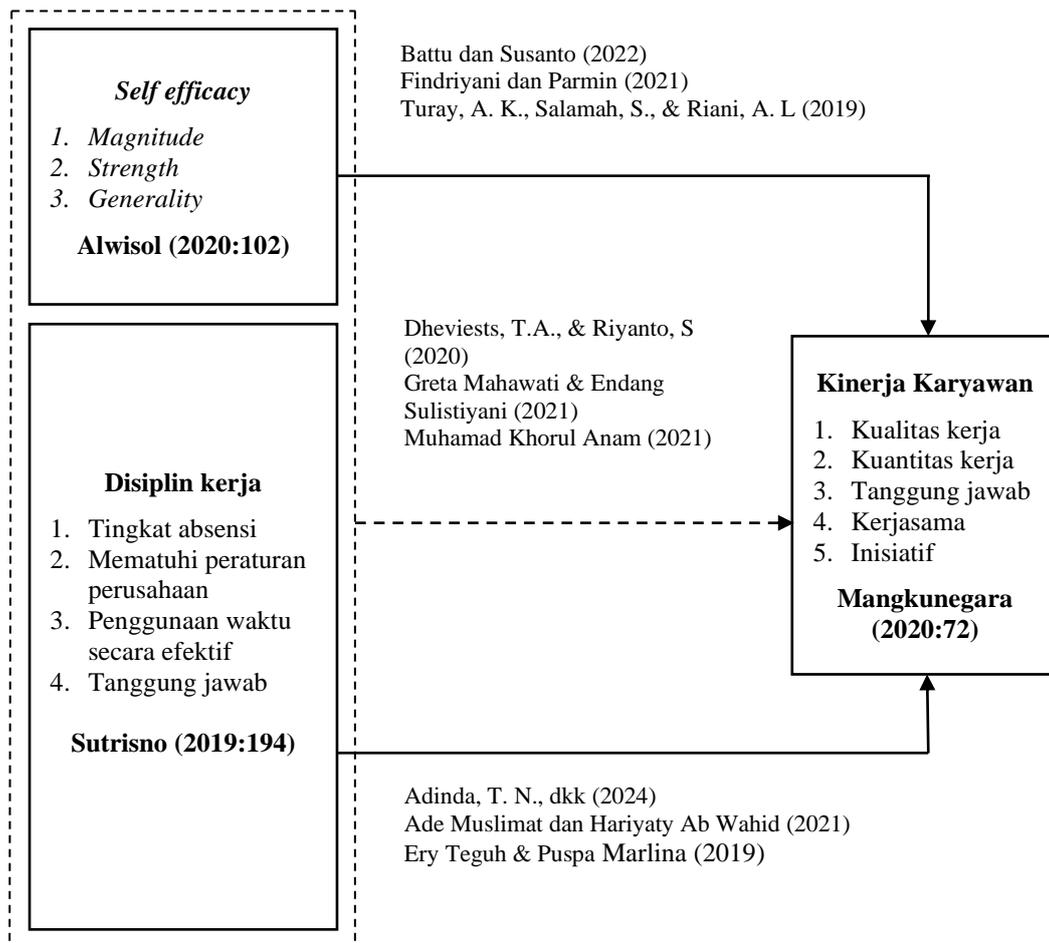
*Self efficacy* (efikasi diri) dan disiplin kerja dinilai memiliki pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan. Hubungan antara *self efficacy* dan disiplin kerja merupakan hal yang penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja akan meningkat apabila menerapkan *self efficacy* yang ada pada dirinya dengan baik dan dapat melakukan disiplin kerja dalam kondisi sehingga hal ini akan memberikan pengaruh yang berbanding lurus terhadap kinerja seorang individu dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tubagus Angga Dheviests dan Setyo Riyanto (2020). Melakukan penelitian yang berjudul *The Influence of Work Discipline, Self Efficacy and Work Environment on Employee Performance* menyatakan bahwa *Self efficacy* dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Greta Mahawati dan Endang Sulistiyani (2021) dengan judul penelitian Pengaruh Efikasi Diri dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

Hubungan *Self Efficacy*, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan didukung dengan oleh penelitian Muhamad Khorul Anam (2021) dengan judul penelitian Pengaruh Disiplin Kerja dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan menyatakan bahawa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari *self efficacy* dan disiplin kerja.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah peneliti uraikan sebelumnya yang merupakan peneliti terdahulu yang telah dilakukan yang kemudian dijadikan referensi dan acuan dalam melakukan penelitian ini, maka penulis menduga adanya pengaruh dari *Self Efficacy* dan Disiplin Kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan kerangka pemikiran diatas mengenai *self efficacy* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka berikut ini peneliti dapat menyajikan paradigma penelitian mengenai pengaruh *self efficacy* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada gambar sebagai berikut :



**Gambar 2.1**  
**Paradigma Penelitian**

Keterangan:

- > Berpengaruh secara simultan
- > Berpengaruh secara parsial

### 2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang diajukan atas rumusan penelitian yang masih perlu diuji kebenarannya. Hipotesis dibuat atas dasar rumusan masalah yang berlandaskan pada teori-teori dan penelitian terdahulu. Berdasarkan penjelasan kerangka penelitian di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Hipotesis secara simultan

Terdapat pengaruh *self efficacy* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Hipotesis secara parsial

a. Terdapat pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan

b. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.