

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi persaingan perusahaan semakin tinggi dan semakin kompleks sehingga setiap perusahaan diuntut untuk memperbaiki hal-hal yang terkait dalam setiap perusahaan dan lebih *responsive* agar terus bertahan dan terus berkembang. Manajemen sumber daya manusia diakui sebagai suatu isu global dari daya saing di area globalisasi, tidak dapat dipungkiri bahwa banyaknya masalah yang muncul dalam perkembangan dan persaingan diberbagai perusahaan berasal dari manusia. Masalah tersebut hanya dapat di kelola dan diselesaikan oleh manusia itu sendiri. Oleh karena itu muncul konsep penting yang diakui sebagai kunci keunggulan dibidang SDM yaitu melalui *the right people in the right place at the right time*.

Dalam pelaksanaan organisasi perlu di dukung dengan adanya manajemen sumber daya manusia seperti penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi, yaitu menurut (Handoko (2014:4). Menurut (Hasibuan (2017:10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sumber daya manusia adalah salah satu elemen paling penting agar sebuah bisnis atau perusahaan dapat berjalan dengan baik.

Tanpa adanya elemen tersebut atau kualitasnya yang kurang baik, perusahaan akan sulit untuk berjalan dan beroperasi dengan semestinya meski sumber daya yang lain telah terpenuhi. Untuk itu, diperlukan sebuah cara khusus dalam memberdayakan sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas SDM yang berdampak pada pencapaian kinerja. Pada umumnya pemenuhan SDM pada suatu organisasi ditempati orang-orang yang tidak sesuai bidangnya, dengan tidak memperhatikan persyaratan yang ditetapkan serta penempatan atas dasar penunjukan, kompetensi dan pembinaan SDM dilaksanakan sangat subjektif mengenai penempatan kerja, menurut (Widodo, 2015).

Setiap organisasi selalu berusaha agar produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan. Untuk itu pimpinan perlu mencari cara dan solusi guna menciptakan kinerja yang tinggi para karyawan. Hal itu penting, sebab kinerja merupakan cerminan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga pekerjaan lebih cepat dapat diselesaikan dan hasil yang lebih baik dapat dicapai. Dengan kinerja yang baik, maka setiap pegawai dapat menyelesaikan segala beban organisasi dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada organisasi dapat teratasi dengan baik. Kinerja menjadi landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi karena jika tidak ada kinerja maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja yang ada pada organisasi.

Kinerja sangat penting bagi organisasi karena kinerja yang tinggi tentu dapat mengurangi tingkat permasalahan pada perusahaan, dengan kinerja yang tinggi maka pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepada karyawan akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat. Oleh karena itu kinerja menjadi hal yang sangat penting untuk di perhatikan oleh pihak manajemen, jika terjadi penurunan kinerja maka hal tersebut akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan.

Adapun beberapa para ahli menyampaikan pendapatnya mengenai pengertian kinerja yaitu menurut (Mangkunegara, 2017:67) yang menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemudian menurut (Fahmi, 2017:188) yang menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan menurut Rivai & Basri dalam (Masram, 2017:138) menyatakan Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Menurut Levinson dalam (Marwansyah, 2012:229) yang menyatakan bahwa Kinerja adalah pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Seperti yang dijelaskan tentang pentingnya dan pengertian kinerja karyawan menurut para ahli diatas, setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan bisa tercapai. Namun hal tersebut tidak disinggung pada salah satu perusahaan di Bali yang bernama *PT Faithfull the Brand*. *PT Faithfull The Brand* adalah perusahaan yang bergerak di bidang pakaian jadi. Berikut adalah Tabel yang menunjukkan tingkat pencapaian target pada *PT Faithfull the Brand* tahun 2020:

Tabel 1.1
Tabel Penjualan tahun 2020 pada
***PT Faithfull the Brand* Bali**

Bulan	Target	Pencapaian	(%)
Januari	15.000 pcs	4.000 pcs	26,67%
Februari	15.000 pcs	7.000 pcs	46,67%
Maret	10.000 pcs	7.000 pcs	70,00%
April	10.000 pcs	5.000 pcs	50,00%
Mei	11.000 pcs	5.000 pcs	45,45%
Juni	11.000 pcs	3.000 pcs	27,27%
Juli	10.000 pcs	4.000 pcs	40,00%
Agustus	12.000 pcs	3.000 pcs	25,00%
September	12.000 pcs	5.000 pcs	41,67%
Oktober	10.000 pcs	6.000 pcs	60,00%
November	13.000 pcs	9.000 pcs	69,23%
Desember	15.000 pcs	10.000 pcs	66,67%
Rata-rata			48,89%

Sumber: *PT Faithfull the Brand*

Tabel 1.1 diatas menjelaskan bahwa pencapaian target penjualan masih kebanyakan jauh dari target yang ditetapkan sehingga rata rata pencapaiannya baru sebesar 48,89% pada bulan Januari dan Agustus adalah tingkat pencapaian sangat jauh dari target yaitu dengan selisih pada bulan Januari sebanyak 26,67% dari target yang seharusnya 15.000 pcs hanya mendapatkan 4.000 pcs. Sedangkan pada bulan Agustus terjadi selisih sebanyak 25,00% dari target yang seharusnya 12.000 pcs hanya mendapatkan 3.000 pcs. Sedangkan pada bulan Oktober dan Desember adalah bulan dengan tingkat pencapaian paling mendekati target yaitu pada bulan Oktober hanya terjadi selisih sebanyak 60,00% dari target yang seharusnya 10.000 pcs, dengan pencapaian sebanyak 6.000 pcs. Sedangkan pada bulan Desember juga hanya terjadi selisih sebanyak 66,67%, dengan pencapaian sebanyak 10.000 pcs dengan target yang ditentukan yaitu sebanyak 15.000 pcs dengan demikian terjadi selisih sebanyak 5.000 pcs

Tujuan utama dari perusahaan adalah penjualan yang tinggi, namun Fenomena yang terjadi di perusahaan ini adalah menurunnya angkapenjualan, belakangan terjadi penurunan penjualan. hal ini dipicu karena kemampuan karyawan baik secara kualitatif maupun kuantitatif di dalam menyelesaikan suatu pekerjaan masih rendah. Permasalahan mengenai kinerja karyawan sebagaimana Tabel di atas merupakan permasalahan yang akan selalu di hadapi oleh pihak pimpinan di dalam suatu instansi atau perusahaan. Maka dari itu kinerja yang baik diperlukan agar tercapainya tujuan perusahaan dengan baik.

Self efficacy merupakan suatu keyakinan atau kepercayaan diri individu mengenai kemampuannya untuk mengorganisasi, melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, menghasilkan sesuatu dan mengimplementasi tindakan untuk mencapai kecakapan tertentu. Efikasi diri mengacu pada kepercayaan individu akan kemampuannya untuk sukses dalam melakukan sesuatu. *Self efficacy* merupakan hal yang penting, karena dapat membantu seseorang dalam menghadapi dan mengatasi setiap permasalahan yang dialami. Keyakinan diri juga mempengaruhi sejumlah stres dan pengalaman kecemasan individu seperti ketika individu menyibukkan diri dalam suatu aktivitas. Dengan demikian, perilaku dapat diprediksi melalui *self efficacy* yang dirasakan (keyakinan seseorang tentang kemampuannya), meskipun perilaku itu terkadang dapat berbeda dari kemampuan aktual karena pentingnya *self efficacy* yang dirasakan.

Menurut Bandura (2017) menyatakan bahwa *self efficacy* merupakan factor yang sangat penting didalam meningkatkan kinerja karyawan dimana semakin karyawan memiliki *self efficacy* yang tinggi terhadap dirinya maka akan semakin bagus kinerja karyawan tersebut. Sedangkan Kreitner dan Kinicki (2010) mendefinisikan *self efficacy* sebagai keyakinan pada kemampuan diri sendiri untuk menghadapi dan memecahkan masalah dengan efektif. *Self efficacy* juga berarti meyakini diri sendiri mampu berhasil dan sukses. Suseno (2012) mengatakan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan akan seluruh kemampuan ini meliputi kepercayaan diri, kemampuan menyesuaikan diri, kapasitas kognitif, kecerdasan dan kapasitas

bertindak pada situasi yang penuh dengan tekanan. Baron dan Byrne (dalam Palmer, 2010) mendefinisikan *self efficacy* sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* secara umum adalah keyakinan seseorang mengenai kemampuan-kemampuan dalam mengatasi beranekaragaman situasi yang muncul dalam hidupnya. *Self efficacy* secara umum tidak berkaitan dengan kecakapan yang dimiliki, tetapi berkaitan dengan keyakinan individu mengenai hal yang dapat dilakukan dengan kecakapan yang ia miliki seberapa besarnya.

Fenomena yang terjadi di PT *Faithfull the Brand* ini adalah karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, karyawan merasa tidak yakin bahwa ia dapat menyelesaikan sebuah pekerjaan dengan baik. Hal ini menyebabkan karyawan menjadi tidak percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga hal tersebut menyebabkan turunnya kinerja karyawan tersebut.

Dapat dilihat dari hasil penelitian terdahulu yang menyimpulkan bahwa Penelitian dari Hasan, Khaerana (2020) yang berjudul Pengaruh *self efficacy* dan *self esteem* terhadap kinerja pegawai. Dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa *self efficacy* dan *self esteem* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Justru Penelitian dari Amalia (2015) yang berjudul Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan menghasilkan penelitian yang berbeda yakni

yang menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Setiawan, *et al* (2020) yang berjudul Pengaruh *Self Efficacy* dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Rizky (2016) yang berjudul Pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pimpinan organisasi atau perusahaan merupakan orang yang bekerja dengan bantuan dari para bawahannya, yaitu karyawan. Oleh karena itu, sudah menjadi kewajiban dari seorang pimpinan untuk mengusahakan agar para karyawan berprestasi. Kemampuan bawahan untuk dapat berprestasi disebabkan dengan adanya dorongan atau motivasi. Pemberian motivasi dengan tepat akan dapat menimbulkan semangat, gairah dan keikhlasankerja dalam diri seseorang. Meningkatnya kegairahan dan kemauan untuk bekerja dengan sukarela tersebut akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik, sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja. Sedangkan seseorang yang mempunyai motivasi kerja rendah, mereka akan bekerja seandainya tidak berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Peran motivasi karyawan dalam bekerja sangat penting karena motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi adalah proses yang dinamis dimana setiap orang dapat dimotivasi oleh hal-hal yang berbeda. Mungkin orang akan termotivasi untuk bekerja karena gaji yang ditawarkan atau

kenaikan pangkat. Kerja karyawan dengan motivasi tinggi, kepuasan kerja bukan diperoleh dari status sosial intensif yang tinggi namun kepuasan kerja bagi mereka adalah usaha untuk mencapai hasil produksi itu sendiri. Organisasi yang telah menyadari pentingnya memahami motivasi pegawai akan selalu mempertahankan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian motivasi dikatakan berhasil jika dalam diri pegawai yang bersangkutan timbul suatu semangat kerja yang tinggi untuk meningkatkan kinerja di suatu perusahaan.

Motivasi penting karena dapat meningkatkan retensi karyawan yang secara natural memiliki niatan untuk bekerja secara maksimal dengan hasil yang terbaik. Selain itu dapat meringankan tugas perusahaan sebagai karyawan yang membantu pengerjaan tugas di dalam perusahaan saat jam operasional harian berlangsung. Juga dapat mendorong kreativitas karyawan dengan harapan perusahaan dapat berkembang dengan baik.

Adapun beberapa ahli mengemukakan pendapatnya yaitu menurut Samsudin (2010:281) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Flippo dalam Hasibuan (2010:143), motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Menurut Widodo (2015:187) motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk

melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya. Darmawan (2013:41) motivasi adalah keadaan jiwa yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan seseorang yang kelak mengarahkan serta menyalurkan perilaku, sikap, dan tindakan yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan pribadi masing-masing anggota. Yusuf (2015:264), motivasi adalah suatu usaha sadar untuk memengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi. Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan dan imbalan.

Berdasarkan uraian yang telah di jelaskan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan variabel yang sangat penting dan menentukan dalam pencapaian visi, misi dan tujuan suatu organisasi, motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang atau motivasi yang ada di luar diri seseorang mempunyai persamaan, yaitu adanya tujuan atau reward yang ingin dicapai oleh seseorang dengan melakukan suatu kegiatan. Tujuan yang ingin dicapai tersebut pada dasarnya adalah untuk memenuhi kebutuhan pokok manusia yang bersifat fisik dan non-fisik.

Fenomena yang terjadi di PT *Faithfull the Brand* Bali adalah banyak karyawan yang didapati melaksanakan tugasnya dengan tidak sungguh-sungguh, kurangnya motivasi dan ketelitian dalam bekerja dan banyak pegawai yang sering menunda-nunda pekerjaannya. Selain itu banyak dari karyawan yang masih sering datang terlambat ke tempat kerja. Hal ini

disebabkan karena kurang adanya motivasi dalam bekerja yang menyebabkan turunkan kinerja karyawan. Tinggi rendahnya kinerja dapat dilihat dari cerminan motivasi karyawan terhadap pekerjaan yang ia kerjakan.

Dapat dilihat dari hasil penelitian terdahulu yakni penelitian dari Yudistira dkk (2019) yang berjudul pengaruh motivasi, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan dengan hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian dari Juniantara dan Riana (2016) yang berjudul Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Kiki Cahaya Setiawan (2015) yang berjudul Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian dari Mirza dan Lukito (2021), penelitian yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya perusahaan, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Marjaya dan Pasaribu (2019), yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. Dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kerjasama tim adalah suatu kemampuan untuk bekerja bersama dalam menuju visi dan misi bersama. Dengan kata lain, kerjasama tim merupakan suatu kemampuan yang kuat dalam mengarahkan dan mendorong para individu dalam menuju dan meraih tujuan organisasi secara bersama-sama. Kerjasama tim dapat terwujud dengan baik ketika sekelompok orang bekerja secara kohesif demi menuju tujuan bersama dengan menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang positif, serta menggabungkan kekuatan masing-masing individu dalam meningkatkan kinerja tim yang kuat. Kerjasama tim sangat penting dilakukan dalam lingkungan kerja karena saat bekerja di suatu perusahaan, tentu memerlukan sinergi setiap tim antar divisi/ departemen agar dapat mencapai target keseluruhan. Disamping itu, pada tingkat individual, Kerjasama juga penting sebagai wadah untuk memperdalam keahlian interpersonal sesama tim yang lain

Marpaung (2014) berpendapat bahwa *teamwork* adalah sekelompok orang dengan kemampuan, talenta, pengalaman dan latar belakang berbeda yang berkumpul bersama-sama untuk mencapai satu tujuan dalam suatu kegiatan. Kerjasama tim akan berhasil jika para anggota tim dapat melenyapkan kompetisi dan berkonsentrasi pada perbedaan pandangan serta keahlian untuk mengatasi masalah maupun tantangan yang dihadapi. Menurut Carnegie (dalam Kaswan, 2017) kerjasama tim ialah kemampuan bekerja sama mencapai visi bersama. Kemampuan mengarahkan pencapaian individual terhadap tujuan organisasi. Keragaman tim menjelaskan jenis

atau perbedaan kemampuan, pengalaman, kepribadian, atau faktor lain dalam sebuah tim. Tim yang kuat tidak hanya memiliki anggota yang berbakat, tetapi juga memanfaatkan perbedaan kemampuan, pengalaman, atau kepribadian setiap anggotanya. Tim yang beragam memiliki pandangan lebih luas dan dapat menghasilkan solusi yang lebih inovatif dibandingkan tim kurang beragam (*homogen*). Sarjana (2014) menyatakan bahwa Kerjasama tim adalah kegiatan yang dilakukan kelompok pekerja yang berfungsi sebagai satu unit, biasanya hampir tanpa supervisi, untuk mengerjakan tugas-tugas, fungsi-fungsi dan aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan. Dewi (2015:54) berpendapat kerjasama tim (*teamwork*) adalah bentuk khusus kelompok kerja yang harus diorganisasi dan dikelola secara berbeda dengan bentuk kelompok kerja lain. Tim beranggotakan orang-orang yang dikoordinasi untuk bekerja bersama. Terjadi saling ketergantungan yang kuat satu sama lain untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas. Dengan bekerja dalam tim diharapkan hasilnya melebihi jika dikerjakan secara perorangan.

Berdasarkan penjelasan mengenai kerjasama tim dari berbagai teori di atas, maka juga dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa kerjasama tim adalah kemampuan individu dalam melakukan kerjasama dengan baik untuk mencapai tujuan bersama di dalam tim yang saling percaya dan mendukung serta bertanggungjawab terhadap tugas-tugas yang telah diberikan.

Fenomena yang terjadi di PT *Faithfull the Brand* Bali adalah terlalu banyaknya pekerjaan yang tidak selesai dengan tepat waktu. Tidak adanya

kerjasama antar department yang dapat membuat pekerjaan menjadi cepat terselesaikan, Kerjasama tim sangat diperlukan antar tim. Karena jika pekerjaan yang banyak diselesaikan oleh banyak orang maka pekerjaan itu akan cepat selesai, dan akan dengan mudah mencapai tujuan perusahaan. Namun dalam kenyataannya berbeda yakni kesatuan pendapat dan persepsi yang masih mengantui pekerjaan mereka sehari-hari.

Dapat dilihat dari hasil penelitian dari Buana (2019) yang berjudul "Pengaruh kerjasama tim dan komitmen terhadap kinerja karyawan". Dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal yang sama juga ditunjukkan dari penelitian Sinuhaji (2020), yang berjudul "Pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan". Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Linda (2019), yang berjudul "Pengaruh Kerjasama tim dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan". Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kerjasama tim sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun hal berbeda didapatkan oleh Sitepu (2019) pada penelitian yang berjudul "Pengaruh penerapan total *quality management* dan Kerjasama tim terhadap kinerja karyawan". Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa Kerjasama tim berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Aditya Fitriadi (2016) yang

berjudul Pengaruh Implementasi management dan Kerjasama tim terhadap kinerja karyawan, dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa Kerjasama tim berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan data pada fenomena dan riset gap diatas dapat diketahui bahwa tingkat penjualan pada PT *Faithfull the Brand* Bali mengalami penurunan. Hal ini mendorong peneliti untuk mengkaji : **“Pengaruh *Self efficacy*, Motivasi, dan Kerjasama Tim terhadap kinerja karyawan pada PT *Faithfull the Brand* Bali”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka permasalahan yang menjadi perhatian dalam penelitian ini adalah:

- 1) Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT *Faithfull the Brand* Bali?
- 2) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT *Faithfull the Brand* Bali?
- 3) Apakah kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT *Faithfull the Brand* Bali?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan adalah:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT. *Faithfull the Brand* Bali

- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. *Faithfull the Brand* Bali
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT. *Faithfull the Brand* Bali

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

1) Manfaat Akademik

Sebagai syarat untuk menyelesaikan studi pada Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar.

2) Manfaat Teoritis

- a) Sebagai tambahan ilmu pengetahuan dan wawasan penulis dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya dalam hal pengaruh *self efficacy*, motivasi, dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. *Faithfull the Brand* Bali
- b) Sebagai referensi dan bahan pertimbangan bagi penelitian sejenis yang akan dilakukan dimasa yang akan datang.

3) Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pembisnis dalam hal *self efficacy*, motivasi dan kerjasama tim dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan PT. *Faithfull the Brand* Bali

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *Goal Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai (Grand Theory). *Goal Setting Theory* merupakan salah satu teori motivasi yang menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seseorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2008). Jika seseorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dalam mempengaruhi konsekuensi kinerjanya.

Penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk meningkatkan kinerja. Pertama, penetapan tujuan mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan. Kedua, penetapan tujuan dapat membantu individu untuk mengatur usahanya dalam mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan

melakukan tindakan sesuai dengan yang direncanakan dan meningkatkan kinerja individu (Kinichi & Kreitner),2010

Luthans (2010:186) menyatakan bahwa kemungkinan besar tujuan mempengaruhi kinerja ketika pegawai menerima dan komitmen terhadap tujuan tersebut. Pegawai biasanya mengetahui lebih lengkap apa yang harus dikerjakan (dalam mencapai tujuan) dibandingkan manajemen, teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seseorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya.

2.1.2 Self Efficacy

1) Pengertian *Self Efficacy*

Self Efficacy adalah suatu keyakinan atau kemantapan atau pengharapan tentang sejauh mana individu memperkirakan kemampuan yang ada pada dirinya untuk melaksanakan tugas tertentu. *Self efficacy* merupakan hasil dari proses kognitif yang menekankan pada komponen kepercayaan diri yang dimiliki seseorang untuk menghadapi situasi yang akan datang. Keyakinan atau kemantapan - kemantapan yang telah terbentuk dalam diri individu akan memberikan landasan untuk berusaha secara tekun, ulet dan berani menghadapi permasalahan individu yang mempunyai penilaian diri yang tinggi lebih aktif dalam menyelesaikan tugas daripada individu yang penilaian dirinya rendah.

Menurut Bandura (2017) menyatakan bahwa *self efficacy* merupakan factor yang sangat penting didalam meningkatkan kinerja karyawan dimana semakin karyawan memiliki *self efficacy* yang tinggi terhadap dirinya maka akan semakin bagus kinerja karyawan tersebut. Sedangkan Kreitner dan Kinicki (2010) mendefinisikan *self efficacy* sebagai keyakinan pada kemampuan diri sendiri untuk menghadapi dan memecahkan masalah dengan efektif. *Self efficacy* juga berarti meyakini diri sendiri mampu berhasil dan sukses. Suseno (2012) mengatakan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan akan seluruh kemampuan ini meliputi kepercayaan diri, kemampuan menyesuaikan diri, kapasitas kognitif, kecerdasan dan kapasitas bertindak pada situasi yang penuh dengan tekanan. Merideth (dalam Triana, 2017) menyatakan bahwa *self efficacy* merupakan penilaian seseorang akan kemampuan pribadinya untuk memulai dan berhasil melakukan tugas yang ditetapkan pada tingkat yang ditunjuk, dalam upaya yang lebih besar, dan bertahan dalam menghadapi kesulitan. Baron dan Byrne (dalam Palmer, 2010) mendefinisikan *self efficacy* sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensidirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasihambatan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* secara umum adalah keyakinan seseorang mengenai kemampuan-kemampuan dalam mengatasi beranekaragaman situasi yang muncul dalam hidupnya. *Self efficacy* secara umum tidak berkaitan dengan kecakapan

yang dimiliki, tetapi berkaitan dengan keyakinan individu mengenai hal yang dapat dilakukan dengan kecakapan yang ia miliki seberapa besarnya.

2) Indikator *self efficacy*

Menurut Brown dkk (Manara, (2012), indikator dari *self efficacy* mengacu pada dimensi *self efficacy* yaitu *level*, *strength*, dan *generality*. Dengan melihat ketiga dimensi ini, maka terdapat beberapa indikator dari *self efficacy* yaitu:

- a) Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu.

Individu yakin bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas tertentu yang mana individu sendirilah yang menetapkan tugas (target) apa yang harus diselesaikan

- b) Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas.

Individu mampu menumbuhkan memotivasi dirinya untuk melakukan serangkaian tindakan yang diperlukan dalam rangka menyelesaikan tugas

- c) Yakin bahwa diri mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun.

Individu mempunyai ketekunan dalam rangka menyelesaikan tugas dengan menggunakan segala daya yang dimiliki.

- d) Yakin bahwa diri mampu bertahan menghadapi kesulitan dan

hambatan.

Individu mampu bertahan saat menghadapi kesulitan dan hambatan yang muncul serta mampu bangkit dari kegagalan

- e) Yakin dapat menyelesaikan permasalahan di berbagai situasi

Individu mempunyai keyakinan menyelesaikan permasalahan tidak terbatas pada kondisi atau situasi tertentu saja.

Menurut Jones (2011) indikator *self efficacy* antara lain :

- a) Perasaan mampu melakukan pekerjaan, yaitu keyakinan karyawan bahwa akan mampu mengerjakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
- b) Kemampuan yang lebih baik, keyakinan karyawan bahwa mempunyai kemampuan yang lebih baik dari yang dilakukan sekarang.
- c) Senang pekerjaan yang menantang, yaitu sangat yakin bahwa pekerjaan yang menantang sangat menyenangkan.
- (d) Kepuasan terhadap pekerjaan, yaitu keyakinan karyawan bahwa dari pekerjaan yang dilaksanakan akan menciptakan kepuasan. Yang dipakai sebagai indikator pada penelitian ini adalah

Dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai indikator adalah mengacu kepada pendapat Brown dkk (Manara, (2012) yang menyatakan bahwa indikator *self efficacy* terdiri dari Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu, Yakin dapat memotivasi diri, Yakin bahwa diri mampu berusaha Yakin bahwa diri mampu bertahan dan Yakin dapat menyelesaikan permasalahan.

3) Faktor Yang Mempengaruhi *Self Efficacy*

Menurut Bandura (2011) faktor yang mempengaruhi *self efficacy* yaitu:

a) Pengalaman Keberhasilan (*mastery experiences*)

Keberhasilan yang sering didapatkan akan meningkatkan *self efficacy* yang dimiliki seseorang sedangkan kegagalan akan menurunkan *self efficacy*-nya. Apabila keberhasilan yang didapat seseorang lebih banyak karena faktor-faktor di luar dirinya, biasanya tidak akan membawa pengaruh terhadap peningkatan *self efficacy*. Akan tetapi, jika keberhasilan tersebut didapatkan dengan melalui hambatan yang besar dan merupakan hasil perjuangannya sendiri, maka hal itu akan membawa pengaruh pada peningkatan *self efficacy*-nya.

b) Pengalaman Orang Lain (*vicarious experiences*).

Pengalaman keberhasilan orang lain yang memiliki kemiripan dengan individu dalam mengerjakan suatu tugas biasanya akan meningkatkan *self efficacy* seseorang dalam mengerjakan tugas yang sama. *Self efficacy* tersebut didapat melalui *social models* yang biasanya terjadi pada diri seseorang yang kurang pengetahuan tentang kemampuan dirinya sehingga mendorong seseorang untuk melakukan modeling. Namun *self efficacy* yang didapat tidak akan terlalu berpengaruh bila model yang diamati tidak memiliki kemiripan atau berbeda dengan model.

b) Persuasi Sosial (*Social Persuasion*)

Informasi tentang kemampuan yang disampaikan secara verbal oleh

seseorang yang berpengaruh biasanya digunakan untuk meyakinkan seseorang bahwa ia cukup mampu melakukan suatu tugas.

d) Keadaan fisiologis dan emosional (*physiological and emotional states*)

Kecemasan dan stress yang terjadi dalam diri seseorang ketika melakukan tugas sering diartikan sebagai suatu kegagalan. Pada umumnya seseorang cenderung akan mengharapkan keberhasilan dalam kondisi yang tidak diwarnai oleh ketegangan dan tidak merasakan adanya keluhan atau gangguan somatic lainnya. *Self efficacy* biasanya ditandai oleh rendahnya tingkat stress dan kecemasan sebaliknya *self efficacy* yang rendah ditandai oleh tingkat stress dan kecemasan yang tinggi pula.

2.1.3 Motivasi

1) Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan kegiatan yang mencakup 3 hal penting yaitu mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi merupakan subyek yang penting bagi pimpinan karena pemimpin harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Pemahaman dan pengertian mengenai motivasi dapat peneliti jabarkan berdasarkan beberapa pendapat para ahli.

Samsudin (2010: 281) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Menurut Widodo (2015: 187) motivasi adalah kekuatan yang

ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya. Darmawan (2013: 41) motivasi adalah keadaan jiwa yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan seseorang yang kelak mengarahkan serta menyalurkan perilaku, sikap, dan tindakan yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan pribadi masing-masing Yusuf (2015: 264), motivasi adalah suatu usaha sadar untuk memengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi. Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan dan imbalan. Menurut Flippo dalam Hasibuan (2010: 143), motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu sikap dimana dapat mempengaruhi seseorang terhadap berbagai hal, contohnya hasil kerja. Jika seseorang dapat membangun motivasi dalam dirinya maka hasil kerja yang ia hasilkan akan tinggi.

2) Jenis Jenis Motivasi

Jenis-jenis Motivasi Menurut Heidjarachman dan Husnan (2012:204), pada dasarnya motivasi dibagi menjadi 2 jenis, yaitu:

- a) Motivasi Positif Motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita

inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah atau imbalan dalam wujud pemberian tambahan uang atau penghargaan.

- b) Motivasi Negatif Motivasi negatif adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan, tetapi teknik dasar yang digunakan adalah lewat kekuatan-kekuatan.

Pada jenis motivasi negatif, apabila seorang tidak melakukan sesuatu yang kita inginkan kita akan memberitahu bahwa ia mungkin akan kehilangan pengakuan, uang atau mungkin jabatan.

3) Bentuk-Bentuk Motivasi

Motivasi atau dorongan kepada karyawan untuk bersedia bersama demi tercapainya tujuan bersama ini dapat digolongkan menjadi 2 bentuk. Menurut Gitosudarmo (2015:47) dua bentuk motivasi adalah.

- a) Motivasi finansial, yaitu dorongan yang dilakukan dengan memberikan imbalan finansial kepada karyawan. Imbalan tersebut sering disebut insentif.
- b) Motivasi nonfinansial, yaitu dorongan yang diwujudkan tidak dalam bentuk finansial/ uang, akan tetapi berupa hal-hal seperti pujian, penghargaan, pendekatan manusia dan lain sebagainya.

4) Metode Motivasi

Suwatno (2011;148), menyatakan bahwa terdapat dua buah metode dari motivasi, yaitu motivasi langsung dan motivasi tidak langsung.

- a) Motivasi Langsung (*Direct Motivation*) Yaitu motivasi baik secara

materiil maupun non materiil yang diberikan langsung kepada setiap karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan tercapainya kepuasan. Pemberian motivasi langsung ini bisa dalam bentuk ucapan, pujian, tunjangan hari raya, bonus ataupun bintang jasa.

- b) Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivation*) Yaitu pemberian motivasi dalam bentuk fasilitas-fasilitas pendukung dalam menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas agar karyawan senang, betah dan bersemangat dalam bekerja. Misalnya dengan menyediakan mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang nyaman dan tenang, penempatan yang tepat, dan lain-lain, sehingga dapat merangsang karyawan untuk bekerja dengan semangat dan meningkatkan produktivitas kerja.

5) Indikator Motivasi

Menurut Maslow dalam Yudhanegara (2014), menjelaskan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui motivasi kerja karyawan, yaitu:

- a) Fisiologis atau kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.
- b) Keamanan, ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja,

dana pension, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, dan perlengkapan keselamatan kerja.

- c) Sosial, ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- d) Penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.
- e) Aktualisasi diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapannya, kemampuan, keterlampiran, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

2.1.4 Kerjasama Tim

1) Pengertian Kerjasama Tim

Kerjasama tim adalah suatu kemampuan untuk bekerja bersama dalam menuju visi dan misi bersama. Dengan kata lain, kerjasama tim merupakan suatu kemampuan yang kuat dalam mengarahkan dan mendorong para individu dalam menuju dan meraih tujuan organisasi secara bersama-sama. Kerjasama tim dapat terwujud dengan baik ketika sekelompok orang bekerja secara kohesif demi menuju tujuan bersama dengan menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang positif,

serta menggabungkan kekuatan masing-masing individu dalam meningkatkan kinerja tim yang kuat.

Menurut Robbins dan Timothy (2015:466) mengungkapkan tim kerja merupakan tim yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual. Menurut Lawasi, Triatmanto (2017) kerjasama tim merupakan orang-orang yang bekerja sama memecahkan masalah dan mencapai tujuan dalam suatu kelompok. Kemudian Sarjana (2014) menyatakan bahwa Kerjasama tim adalah kegiatan yang dilakukan kelompok pekerja yang berfungsi sebagai satu unit, biasanya hampir tanpa supervisi, untuk mengerjakan tugas-tugas, fungsi-fungsi dan aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan.

Selanjutnya Dewi (2015:54) berpendapat kerjasama tim (*teamwork*) adalah bentuk khusus kelompok kerja yang harus diorganisasi dan dikelola secara berbeda dengan bentuk kelompok kerja lain. Tim beranggotakan orang-orang yang dikoordinasi untuk bekerja bersama. Terjadi saling ketergantungan yang kuat satu sama lain untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas. Dengan bekerja dalam tim diharapkan hasilnya melebihi jika dikerjakan secara perorangan". Menurut Bachtiar (2015:7) bahwa "Kerja sama merupakan sinergisitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim digunakan dalam sekelompok orang-orang untuk bekerja secara bersamasama dalam memiliki keahlian yang berbeda-beda yang

dikoordinasikan untuk mencapai suatu tujuan organisasi atau instansi.

2) Indikator Kerjasama Tim

Menurut Griffin (2016:33) mengemukakan bahwa indikator-indikator kerjasama tim adalah :

1) Koordinasi

Koordinasi dilakukan oleh sebuah tim agar lebih efektif daripada kerja secara individual. Iya jtelah banyak riset membuktikan bahwa kerjasama secara berkelompok mengarah pada efisiensi dan efektivitas yang lebih baik, hal ini sangat berbeda dengan kerja yang dilaksanakan oleh perorangan”.

2) Kepercayaan

Kepercayaan yang disebut dengan *trust* adalah keyakinan bahwa seseorang sungguh-sungguh dengan apa yang dikatakan dan dilakukannya.

3) Kekompakan

Kekompakan tim memberikan pengertian mengenai kekompakan bahwa kekompakan adalah bekerja sama bersatu padu, teratur dan rapi dalam menghadapi suatu pekerjaan yang ditandai adanya salingtergantung satu sama lain

2.1.5 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2015:67) mengemukakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang

karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sastiohadiwiryono (2014:26) mengungkapkan bahwa Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti 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 (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Menurut Wibowo (2015:7) mengemukakan Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Menurut Gomes (2015:195) kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Menurut Simamora (2015:339) kinerja karyawan bahwa untuk mencapai agar organisasi berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja karyawan yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal.

Berdasarkan pengertian diatas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

2) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Prawirosentono (2015:29), indikator kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu

organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Indikator kinerja menurut Prawirosentono (2015:47) meliputi:

a) Jumlah hasil pekerjaan

Tingkat produktivitas karyawan: Hal ini berkaitan dengan kuantitas (jumlah) hasil pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh seorang karyawan.

b) Kualitas pekerjaan

Kualitas atas hasil pekerjaan adalah bagian dari ketelitian yang dimiliki oleh karyawan bersangkutan.

c) Pengetahuan atas tugas

Pengetahuan seorang karyawan tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

d) Kerjasama

Ketergantungan kepada orang lain dari seorang karyawan perlu dinilai, karena berkaitan dengan kemandirian (*self confidence*) seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

e) Tanggung jawab

Kemampuan karyawan membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya, hal ini dinilai penting sebab akan mempengaruhi ketepatan waktu hasil pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang karyawan.

f) Sikap Kerja

Judgment atau kebijakan yang bersifat naluriah yang dimiliki seorang karyawan dapat mempengaruhi kinerja, karena dia mempunyai kemampuan menyesuaikan dan menilai tugasnya dalam menunjang tujuan organisasi.

g) Inisiatif

Kehadiran dalam rapat disertai dengan kemampuan menyampaikan gagasan-gagasannya kepada orang lain mempunyai nilai tersendiri dalam menilai kinerja seorang karyawan.

h) Keterampilan Teknis

Pengetahuan teknis atas pekerjaan yang menjadi tugas seorang karyawan harus dinilai, karena hal ini berkaitan dengan mutu pekerjaan dan kecepatan seorang karyawan menyelesaikan suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

3) Tujuan dan Sasaran Kinerja

Tujuan dan sasaran kinerja disusun bersumber pada visi, misi dan rencana strategi suatu organisasi. Tujuan dan sasaran kinerja tidak lain adalah untuk menjamin agar proses kinerja dapat berlangsung seperti yang diharapkan dan tercapainya kinerja tinggi (Sinambela, 2016:503) :

a) Tujuan kinerja

Kinerja merupakan pengolahan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan adalah tentang arah secara umum, sifatnya luas, tanpa batas waktu, dan tidak berkaitan dengan

prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu. Tujuan merupakan sebuah inspirasi, sedangkan kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kinerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor. Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi.

b) Sasaran kinerja

Sasaran kinerja merupakan suatu pernyataan secara spesifik yang menjelaskan hasil yang harus dicapai, kapan, dan oleh siapa. Sifatnya dapat dihitung, prestasi yang dapat diamati, dan dapat diukur.

Menurut (Edison, 2017: 193)s, indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada empat indikator, yaitu:

- a) Target, merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.
- b) Kualitas, yaitu hasil yang dicapai, dan ini adalah elemen penting, karena kualitas merupakan kekuatan dalam mempertahankan kepuasan pelanggan.
- c) Waktu Penyelesaian, penyelesaian yang tepat waktu dan atau penyerahan pekerjaan menjadi pasti.
- d) Taat asas, yaitu hasil kerja harus dilakukan dengan cara yang benar, tranfaran dan dapat dipertanggung jawabkan.

4) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Afandi, 2016:71), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari :

- a) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja
- b) Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya
- c) Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energy yang mendorong mengarahkan dan mempertahankan perilaku.

5) Penilaian Kinerja

Pada prinsipnya penilaian kinerja adalah merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Penilaian kinerja intinya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah karyawan bisa berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi dan masyarakat memperoleh manfaat.

6) Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.

- 2) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- 3) Memiliki tujuan yang realistis.
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.

2.1.6. Hubungan Antar Variabel

1) Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Merupakan faktor yang sangat penting didalam meningkatkan kinerja karyawan dimana manajemen harus bisa membangkitkan *self efficacy* karyawannya (Bandura 2017). Semakin karyawan memiliki *self efficacy* yang tinggi terhadap dirinya maka kinerja karyawan semakin meningkat. Kepercayaan seseorang bahwa dia dapat menjalankan sebuah tugas pada sebuah tingkat tertentu, yang mempengaruhi aktifitas pribadi terhadap pencapaian yang diinginkan oleh individu tersebut sehingga hasil akhir yang berkualitas tinggi dan tujuan utama organisasi akan terwujud Robbin dalam Mangkunegara (2017).

2) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan penggerak atau dorongan dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan, serta untuk mengontrol perilaku dan sikap di dalam organisasi. Sikap tersebut akan memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan dan kinerja yang maksimal Sindi Larasati (2014). Untuk mencapai kinerja

yang secara maksimal didalam suatu organisasi, maka manajemen harus mampu memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan oleh individu tersebut sehingga hasil akhir yang berkualitas tinggi dan tujuan utama organisasi akan terwujud (Ardiana 2017).

3) Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Kerjasama tim terhadap kinerja karyawan menurut Stephen dan Timothy (2008) menyatakan bahwa pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan adalah usaha – usaha yang dilakukan oleh sekelompok orang akan menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dari pada hasil yang di dapatkan jika pekerjaan diselesaikan seorang diri.

2.2 Penelitian Sebelumnya

- 1) Penelitian dari Noviawati D, Rizky Tahun 2016 yang berjudul: “Pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada divisi finance dan human resources PT Coca Cola”. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah *self efficacy* sedangkan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, dengan analisis statistik yang digunakan adalah Structural Equation Modeling (SEM). Dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 2) Penelitian dari Anak Agung Ketut Sagung Setiawan, I Wayan Sujana, Ni Nyoman Ari Novarini Tahun 2020 yang berjudul: “Pengaruh *Self Efficacy* dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Adi Sarana Armada TBK Badung”. Variabel independen yang digunakan *self efficacy* dan motivasi sedangkan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan Teknik analisis Regresi Linear Berganda, dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian memberikan makna bahwa semakin tinggi *self efficacy* maka semakin tinggi kinerja.
- 3) Penelitian dari Dwi Utami Hasan, Khaerana Tahun 2020 yang berjudul “Pengaruh *self efficacy* dan *self esteem* terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Palopo” dengan variabel independen yaitu *self efficacy* dan *self esteem* dan variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Dalam penelitian ini menggunakan analisis uji instrument penelitian yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas
- 4) Penelitian dari Ifa Amaliya tahun 2015, yang berjudul “Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Stress Kerja sebagai Variabel *Intervening* pada Astra Isuzu Yogyakarta”. Dengan menggunakan variabel independent yaitu *self efficacy*, variabel dependen kinerja karyawan dan variabel intervening yaitu stress kerja. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis Uji Validitas, Reliabilitas, uji

Normalitas, Uji Multikolonieritas, Uji Heteroskedastisitas. Dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Astra Isuzu Yogyakarta.

- 5) Penelitian dari Venna Trilolita, Putri Ardi, Endang Siti, Astuti, M. Cahyo Widyo Sulistyo Tahun (2017) yang berjudul “ Pengaruh *self efficacy* terhadap *Employee Engagement* dan kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya)” dengan menggunakan variabel independent yaitu *self efficacy* dan variabel dependen yaitu *employee Engagemnt* dan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan Teknik analisis statistik deskriptif, analisis statistic inferensial. Dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 6) Penelitian dari Kiki Cahaya Setiawan Tahun 2015 yang berjudul “Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT Pusri Palembang”. Variabel independent yaitu motivasi dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis teknik analisis jalur (path analysis). Dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Puari Palembang.
- 7) Penelitian dari Yudistira DKK Tahun 2019 yang berjudul “Pengaruh Motivasi, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan desa”, dengan menggunakan variabel

independen yaitu motivasi dan budaya kerja, sedangkan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis Kualitatif dan Kuantitatif dengan hasil penelitian menyatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan masyarakat dan desa

- 8) Penelitian dari Indra Marjaya, Fajar Pasaribu tahun 2019, yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai pada karyawan di PDAM Tirta Deli Kabupaten Serdang”. Dengan menggunakan variabel independen yaitu kepemimpinan dan motivasi, sedangkan variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan teknik analisis data yaitu metode regresi linier berganda. Dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Deli Kabupaten Serdang.
- 9) Penelitian dari Bani Mirza, Hendra Lukito tahun 2021, yang berjudul “Pengaruh Gaya kepemimpinan Transformasional, Budaya perusahaan, dan Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai PT PLN Wilayah Sumatera Barat”. Dengan menggunakan variabel independent yaitu gaya kepemimpinan transformasional, budaya perusahaan dan motivasi kerja, sedangkan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis PLS yaitu uji validitas konvergen, validitas diskriminan dan reliabilitas komposit. Dengan hasil penelitian

yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) area Sumatera Barat.

- 10) Penelitian dari Octiffani Asha Tahun 2020, yang berjudul “Pengaruh Kerjasama tim dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan perdagangan Kota Banda Aceh” dengan menggunakan variabel independen yaitu Kerjasama tim dan kepuasan kerja dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dengan hasil penelitian Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerjasama tim sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan perdagangan kota Banda Aceh.
- 11) Penelitian dari Mutia Dwiwina Setyawati DKK Tahun 2020, yang berjudul “Pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di kantor Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember” dengan menggunakan variabel independen yaitu komunikasi dan Kerjasama tim, sedangkan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di kantor Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember.
- 12) Penelitian dari Gema Kepal Buana tahun 2019 yang berjudul Pengaruh kerjasama tim dan komitmen terhadap kinerja karyawan pada PT.

Trimitra Karya Prima Jaya Mandiri Medan”. Dengan menggunakan variabel independen yaitu Kerjasama tim dan komitmen, dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data yaitu uji validitas dan reliabilitas, uji statistic yaitu analisis linier berganda, uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas. Dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trimitra Karya Prima Jaya Mandiri Medan.

- 13) Penelitian dari Aditya Fitriadhi S 2016 yang berjudul “Pengaruh Implementasi management dan Kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT INDOCEMENT TUNGGAL PRAKARSA”. Dengan menggunakan variabel independent yaitu implementasi management dan Kerjasama tim sedangkan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan kuantitatif. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data uji regresi, dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa Kerjasama tim berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 14) Penelitian dari Conie Nopinda Br Sitepu 2019 yang berjudul Pengaruh penerapan total quality management dan Kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PTPN V Pekanbaru. Dalam penelitian ini menggunakan variabel independent yaitu total equity management dan Kerjasama tim dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Dalam penelitian ini

menggunakan teknik analisis data yaitu uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji multikolinearitas dan uji koefisien regresi linier berganda, uji T dan uji F. Dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa secara parsial uji t membuktikan Kerjasama tim berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan V Nusantara pekan baru.

