

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Penulis mencari serta menggali informasi dari penelitian-penelitian terdahulu sebagai bahan perbandingan, baik kelebihan dan kekurangan yang sudah ada. Selain itu, dalam penelitian ini peneliti juga menggali informasi dari berbagai sumber seperti buku, jurnal maupun skripsi dengan tujuan mendapatkan informasi yang telah ada sebelumnya tentang teori-teori yang berkaitan dengan judul yang digunakan dalam mengumpulkan landasan teori.

2.1.1 Kerjasama Tim

2.1.1.1 Definisi Kerjasama Tim

Menurut Sibarani (2018) mengungkapkan bahwa kerjasama tim merupakan perpaduan kerja kelompok dengan dukungan berbagai kemampuan dan memiliki tujuan yang jelas, dengan didukung pemimpin serta komunikasi guna menghasilkan suatu kinerja yang lebih tinggi daripada kinerja individu. Menurut Manzoor dalam Devina (2018) berpendapat bahwa kerjasama tim ialah pengelompokan perorangan yang saling bergantung satu sama lain atas pekerjaan dan bertanggung jawab bersama-sama dengan hasil jerih payah mereka.

Kerjasama tim menurut Bachtiar dalam Eka *et al.*, (2017) adalah pencapaian satu tujuan yang berasal dari kekuatan beberapa orang. Kekuatan ide-ide yang disatukan dalam bentuk kerjasama yang akan mengantarkan pada hasil yang baik.

Dewi dalam Panggiki *et al.*, (2017) mengungkapkan bahwa kerjasama tim merupakan kelompok kerja yang terorganisir dan terkelola dengan baik. Sedangkan menurut West dalam Arman dan Ade (2021) berpendapat bahwa kerjasama tim merupakan kumpulan individu yang bekerja secara kelompok mengacu pada efisiensi dan efektivitas yang lebih bagus dan ini berbeda jauh dengan pekerjaan yang dilakukan secara perorangan. Berdasarkan definisi-definisi yang telah diuraikan oleh masing-masing para ahli diatas, penulis merangkumnya kedalam tabel berikut ini:

Tabel 2.1
Definisi-definisi Kerjasama Tim Menurut Para Ahli

No	Penulis/Tahun	Definisi
1	Sibarani (2018)	Kerjasama tim merupakan perpaduan kerja kelompok dengan dukungan berbagai kemampuan dan memiliki tujuan yang jelas, dengan didukung pemimpin serta komunikasi guna menghasilkan suatu kinerja yang lebih tinggi daripada kinerja individu.
2	Manzoor dalam Devina (2018)	Kerjasama tim ialah pengelompokan perorangan yang saling bergantung satu sama lain atas pekerjaan dan bertanggung jawab bersama-sama dengan hasil jerih payah mereka.
3	Bachtiar dalam Eka <i>et al.</i> , (2017)	Kerjasama tim adalah pencapaian satu tujuan yang berasal dari kekuatan beberapa orang. Kekuatan ide-ide yang disatukan dalam bentuk kerjasama yang akan mengantarkan pada hasil yang baik.
4	Dewi dalam Panggiki <i>et al.</i> , (2017)	Kerjasama tim merupakan kelompok kerja yang terorganisir dan terkelola dengan baik.
5	West dalam Arman dan Ade (2021)	Kerjasama tim merupakan kumpulan individu yang bekerja secara kelompok mengacu pada efisiensi dan efektivitas yang lebih bagus dan ini berbeda jauh dengan pekerjaan yang dilakukan secara perorangan.

Sumber: Data Diolah 2023

Berdasarkan uraian-uraian dari definisi kerjasama tim menurut para ahli diatas, maka penulis menggunakan West dalam Arman dan Ade (2021) yang memaparkan bahwa kerjasama tim merupakan kumpulan individu yang bekerja secara kelompok mengacu pada efisiensi dan efektivitas yang lebih bagus dan ini berbeda jauh dengan pekerjaan yang dilakukan secara perorangan.

2.1.1.2 Indikator Kerjasama Tim

Adapun indikator kerjasama tim yang meliputi: kerjasama, kepercayaan dan kekompakan (Sibarani, 2018).

Berikut ini indikator kerjasama tim menurut West dalam Arman dan Ade (2021) yang meliputi:

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

Berdasarkan indikator-indikator yang telah diuraikan oleh para ahli di atas, penulis merangkumnya ke dalam tabel berikut ini:

Tabel 2.2
Indikator Kerjasama Tim Menurut Para Ahli

No	Penulis/Tahun	Indikator
1	Sibarani (2018)	1. Kerjasama 2. Kepercayaan 3. Kekompakan
2	West dalam Arman dan Ade (2021)	1. Tanggung jawab secara bersama-sama dalam menyelesaikan pekerjaan 2. Saling berkontribusi 3. Pengerahan kemampuan secara maksimal

Sumber: Data Diolah 2023

Berdasarkan indikator menurut para ahli di atas maka penulis menggunakan indikator dari West dalam Arman dan Ade (2021) yaitu, tanggung jawab secara bersama-sama dalam menyelesaikan pekerjaan, saling berkontribusi dan pengerahan kemampuan secara maksimal.

2.1.1.3 Jenis Kerjasama Tim

Menurut Daft dalam Arman dan Ade (2021) jenis kerjasama tim terdiri dari 6 (enam) jenis, yaitu:

1. Tim formal

Sebuah tim yang dibentuk oleh organisasi sebagai bagian dari struktur organisasi formal.

2. Tim vertikal

Sebuah tim formal yang terdiri dari seorang manajer dan beberapa orang bawahannya dalam rantai komando organisasi formal.

3. Tim horizontal

Sebuah tim formal yang terdiri dari beberapa karyawan dari tingkat hirarki yang hampir sama tapi berasal dari area keahlian yang berbeda.

4. Tim dengan tugas khusus

Sebuah tim yang dibentuk diluar organisasi formal untuk menangani sebuah proyek dengan kepentingan atau kreativitas khusus.

5. Tim mandiri

sebuah tim yang terdiri dari 5 hingga 20 orang pekerja dengan beragam keterampilan yang menjalani rotasi pekerjaan untuk menghasilkan sebuah produk atau jasa secara lengkap.

6. Tim pemecah masalah

Biasanya terdiri dari 5 hingga 12 orang karyawan yang dibayar perjam dari departemen yang sama, dimana mereka bertemu untuk mendiskusikan cara memperbaiki kualitas, efisiensi, dan lingkungan kerja.

2.1.2 Efikasi Diri

2.1.2.1 Definisi Efikasi Diri

Bandura (2019) berpendapat bahwa efikasi diri merupakan keyakinan manusia pada kemampuan mereka untuk melatih sejumlah ukuran pengendalian terhadap fungsi diri mereka dan kejadian-kejadian di lingkungannya. Kemudian Woolfolk (2019) mengemukakan bahwa efikasi diri merupakan penilaian seseorang terhadap dirinya sendiri atau tingkat keyakinan mengenai seberapa besar kemampuannya dalam mengerjakan suatu tugas tertentu untuk mencapai hasil tertentu.

Selanjutnya Baron dan Byrne (2018) mendefinisikan efikasi diri sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan. Kemudian Alwisol (2019) menyatakan bahwa efikasi diri sebagai persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu, efikasi diri berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan. Sedangkan menurut Fattah *et al.*, (2017) efikasi diri adalah sikap seorang pegawai yang berhubungan dengan keyakinan pribadi mengenai kompetensi dan kemampuan diri dalam melaksanakan tugas.

Berdasarkan definisi-definisi yang telah diuraikan oleh masing-masing para ahli di atas, penulis merangkumnya kedalam tabel berikut ini:

Tabel 2.3
Definisi-definisi Efikasi Diri Menurut Para Ahli

No	Penulis/Tahun	Definisi
1	Bandura (2019)	Efikasi diri merupakan keyakinan manusia pada kemampuan mereka untuk melatih sejumlah ukuran pengendalian terhadap fungsi diri mereka dan kejadian-kejadian di lingkungannya.
2	Woolfolk (2019)	Efikasi diri merupakan penilaian seseorang terhadap dirinya sendiri atau tingkat keyakinan mengenai seberapa besar kemampuannya dalam mengerjakan suatu tugas tertentu untuk mencapai hasil tertentu.
3	Baron dan Byrne (2018)	Efikasi diri adalah evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan.
4	Alwisol (2019)	Efikasi diri sebagai persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu, efikasi diri berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan.

5	Fattah <i>et al.</i> , (2017)	Efikasi diri adalah sikap seorang pegawai yang berhubungan dengan keyakinan pribadi mengenai kompetensi dan kemampuan diri dalam melaksanakan tugas.
---	-------------------------------	--

Sumber: Data Diolah 2023

Berdasarkan uraian-uraian dari definisi efikasi diri menurut para ahli diatas, maka penulis menggunakan Fattah *et al.* (2017) yang memaparkan bahwa efikasi diri adalah sikap seorang pegawai yang berhubungan dengan keyakinan pribadi mengenai kompetensi dan kemampuan diri dalam melaksanakan tugas.

2.1.2.2 Faktor-faktor Efikasi Diri

Bandura (2019) mengungkapkan efikasi diri dipengaruhi oleh empat faktor, diantaranya:

1. *Mastery experience*, yaitu pengalaman individu dalam menyelesaikan masalah;
2. *Vicarious experience*, yaitu pengalaman orang lain yang diamati;
3. *Social persuasion*, yaitu sugesti untuk percaya bahwa individu dapat mengatasi masalah yang dihadapinya; serta
4. *Physiological and emotional states* (kondisi fisik dan emosional).

2.1.2.3 Indikator Efikasi Diri

Menurut Fattah *et al.*, (2017) indikator-indikator efikasi diri adalah sebagai berikut:

1. Tingkat Kesulitan Tugas (Magnitude)

Berkaitan dengan derajat kesulitan tugas ketika individu merasa mampu untuk melakukannya. Hal ini memiliki implikasi terhadap pemilihan

tingkah laku yang akan dicoba atau dihindari.

2. Kekuatan (Strength)

Berkaitan dengan tingkat kekuatan dan keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya.

3. Generalisasi (Generality)

Berkaitan dengan luas bidang tingkah laku yang mana individu merasa yakin akan kemampuannya. Individu dapat merasa yakin atas kemampuan dirinya.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Definisi Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2016) kinerja adalah hasil akhir dari kerja seorang karyawan dalam hal kualitas, kuantitas, jam kerja, dan kerja sama agar menggapai tujuan yang disepakati organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil usaha seorang pegawai secara kualitas dan kuantitas untuk memenuhi tugas yang diberikan.

Menurut Kasmir (2016) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Wibowo (2017) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapa dari pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Mondy *et al.*, dalam Donni (2018) kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Berdasarkan definisi-definisi yang telah diuraikan oleh masing masing para ahli diatas, penulis merangkumnya kedalam tabel berikut ini:

Tabel 2.4
Definisi-definisi Kinerja Menurut Para Ahli

No	Penulis/Tahun	Definisi
1	Sutrisno (2017)	Kinerja adalah hasil akhir dari kerja seorang karyawan dalam hal kualitas, kuantitas, jam kerja, dan kerja sama agar menggapai tujuan yang disepakati organisasi.
2	Mangkunegara (2019)	Kinerja adalah hasil usaha seorang pegawai secara kualitas dan kuantitas untuk memenuhi tugas yang diberikan.
3	Kasmir (2019)	Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.
4	Wibowo (2017)	Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.
5	Mondy <i>et al.</i> , dalam Donni (2018)	Kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Sumber: Data Diolah 2023

Berdasarkan uraian-uraian dari definisi efikasi diri menurut para ahli diatas, maka penulis menggunakan Mondy et al. dalam Donni (2018) yang memaparkan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.

2.1.3.2 Faktor-faktor Kinerja

Menurut Kasmir (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku, yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika sesuatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar, dan sebaliknya pun begitu.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik, demikian pula sebaliknya.

2.1.3.3 Indikator Kinerja

Menurut Wibowo (2017) terdapat tujuh indikator kinerja yang meliputi: tujuan, standar, umpan balik, alat atau sarana, kompetensi, motif dan peluang.

Adapun indikator kinerja menurut Mondy *et al.*, dalam Donni (2018) adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas pekerjaan

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.

2. Kualitas pekerjaan

Berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.

3. Kemandirian

Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh pegawai.

4. Inisiatif

Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berfikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.

5. Adaptabilitas

Adaptabilitas berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.

6. Kerjasama

Kerjasama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain. Apakah assignments, mencakup lembur dengan sepenuh hati.

Berdasarkan indikator-indikator yang telah diuraikan oleh para ahli di atas, penulis merangkumnya ke dalam tabel berikut ini:

Tabel 2.5
Indikator Kinerja Menurut Para Ahli

No	Penulis/Tahun	Indikator
1	Wibowo (2017)	1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan balik 4. Alat atau sarana 5. Kompetensi 6. Motif 7. Peluang
2	Mondy <i>et al.</i> , dalam Donni (2018)	1. Kuantitas pekerjaan 2. Kualitas pekerjaan 3. Kemandirian 4. Inisiatif 5. Adaptabilitas 6. Kerjasama

Sumber: Data Diolah 2023

Berdasarkan indikator menurut para ahli di atas maka penulis menggunakan indikator dari Mondy *et al.*, dalam Donni (2018) yaitu kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, kemandirian, inisiatif, adaptabilitas dan kerjasama.

2.1.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Sebuah penelitian akan mengacu pada beberapa hasil penelitian terdahulu yang hasil penelitiannya dapat digunakan sebagai data pendukung untuk menentukan hasil penelitian yang dilakukan sekarang. Maka dari itu penulis melakukan kajian terhadap beberapa penelitian terdahulu yang memiliki pembahasan dengan variable yang sedang diteliti, melalui jurnal yang telah dikumpulkan penulis. Berikut isi kajiannya dalam bentuk tabel:

Tabel 2.6
Tabel Penelitian Terdahulu

No	Penulis/ Tahun	Judul penelitian/metode/ sampel	Hasil Penelitian	Persamaan/ perbedaan
1	Sahat T Simorangkir (2022)	Judul: Pengaruh Kerjasama Tim dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Jonggat Kabupaten Lombok Tengah Metode: metode survei dengan analisis jalur Sampel: 172 orang	Analisis dan interpretasi data menunjukkan bahwa (1) Kerja sama tim berpengaruh positif langsung terhadap prestasi kerja, (2) kerja sama tim berpengaruh langsung positif terhadap efikasi diri, (3) efikasi diri berpengaruh langsung positif terhadap prestasi kerja. Berdasarkan temuan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dapat ditingkatkan dengan meningkatkan kerja tim dan meningkatkan efikasi diri.	Perbedaan: metode yang digunakan penulis yaitu analisis regresi berganda, sedangkan penelitian terdahulu menggunakan analisis jalur. Persamaan: Sama-sama meneliti kerjasama tim dan efikasi diri sebagai variabel bebas, dan kinerja sebagai variabel terikat.
2	Dewi Okte Asmire dan Gugus Wijonarko (2021)	Judul: Pengaruh Efikasi Diri Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangun Cipta Bersama	1) Efikasi diri berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, yang artinya jika efikasi diri meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat 2) Kerja sama tim	Perbedaan: Unit analisis Penulis dan peneliti terdahulu berbeda Persamaan: Sama-sama meneliti

		<p>Metode: Metode analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi liner berganda, uji t dan uji f, serta uji koefisien determinasi</p> <p>Sampel: 30 responden karyawan</p>	<p>berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, yang artinya jika kerja sama tim meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat</p> <p>3) Efikasi diri dan Kerja sama tim berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan, yang artinya jika efikasi diri dan kerja sama tim karyawan meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.</p>	<p>kerjasama tim dan efikasi diri sebagai variabel bebas, dan kinerja sebagai variabel terikat.</p>
3	Christin Victoria Sanger dan Ferryal Abadi (2022)	<p>Judul: Pengaruh Kerjasama Tim, Knowledge Sharing dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan PT Kluege International</p> <p>Metode: Metode analisis data yang digunakan yaitu uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedstisitas, analisis jalur, uji t dan uji f.</p> <p>Sampel: 40 responden karyawan</p>	<p>1. Kerjasama tim tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p> <p>2. Knowledge sharing tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p> <p>3. Efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Perbedaan: Penulis tidak meneliti variabel knowledge sharing sebagai variabel bebas</p> <p>Persamaan: Sama-sama meneliti kerjasama tim dan efikasi diri sebagai variabel bebas, dan kinerja sebagai variabel terikat.</p>
4	Farhan Elang Ibrahim, Tjipto Djuhartono, Nur Sodik (2021)	<p>Judul: Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo</p> <p>Metode: metode Asosiatif</p> <p>Sampel: 47 responden karyawan</p>	<p>Terdapat pengaruh positif dan signifikan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT. Lion Superindo hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai thitung $7,77 > t_{tabel} 2,01$. Hal tersebut menandakan bahwa semakin baik penerapan kerjasama tim yang dilakukan perusahaan maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan pada PT. Lion Superindo.</p>	<p>Perbedaan: Peneliti terdahulu tidak meneliti variabel efikasi diri. Peneliti terdahulu menggunakan metode asosiatif</p> <p>Persamaan: Sama-sama meneliti kerjasama tim sebagai variabel bebas, dan kinerja sebagai variabel terikat.</p>
5	Ilma Sofyana Padang, David Humala	<p>Judul: Analisis Motivasi dan Kerjasama Tim terhadap Produktivitas</p>	<p>Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, variabel kerjasama tim berpengaruh</p>	<p>Perbedaan: Peneliti terdahulu tidak meneliti variabel efikasi diri</p>

	Sitorus (2022)	PT Pradana Indah Sejahtera Metode: metode analisis regresi linier berganda Sampel: 155 karyawan	positif dan signifikan terhadap produktivitas, serta variabel motivasi dan kerjasama tim bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.	dan kinerja. Persamaan: Sama-sama meneliti kerjasama tim sebagai variabel bebas dan menggunakan metode analisis regresi linear berganda.
6	Sri Ngayomi Yudha Wastuti (2018)	Judul: Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Unit Instalasi Pengolahan Air Sunggal Metode: metode analisis regresi sederhana. Sampel: 40 orang dengan sistem try out terpakai	Terdapat pengaruh yang signifikan antara efikasi diri terhadap kinerja karyawan menandakan bahwa semakin tinggi efikasi diri maka akan semakin baik kinerja karyawan, dan sebaliknya semakin rendah efikasi diri maka akan semakin buruk kinerja karyawan.	Perbedaan: Peneliti terdahulu tidak meneliti variabel kerjasama tim. Persamaan: Sama-sama meneliti efikasi diri sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat.
7	Fajar Ramadhanda n Umi Narimawati (2021)	Judul: Pengaruh Pengembangan Karir, Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Quality Control Di Kpsbu Lembang Kabupaten Bandung Barat) Metode: metodologi kuantitatif melalui serangkaian uji pendahuluan dan uji legitimasi melalui uji T, uji F, berbagai Direct Relapse, dan menggunakan SPSS Sampel: 35 responden.	Peningkatan Kejuruan sampai taraf tertentu berdampak positif dan kritis terhadap pelaksanaan perwakilan, tekanan kerja agak negatif dan berdampak besar pada pelaksanaan pekerja. Tempat kerja memiliki dampak positif dan besar pada pelaksanaan perwakilan. Peningkatan Ketenagakerjaan, Tekanan Kerja dan Tempat Kerja memiliki dampak positif dan kritis secara bersamaan terhadap Pelaksanaan Perwakilan (Analisis Kontekstual pada segmen Quality Control di Kpsbu Lembang, Kab. Bandung Barat).	Perbedaan: Penulis tidak meneliti variabel pengembangan karir, stres kerja dan lingkungan kerja. Persamaan: Sama-sama meneliti variabel kinerja karyawan
8	Achmad Sjamsuri dan Nani Mulyani (2019)	Judul: Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Guru Di Sma PGRI 3 Jakarta	hasil penelitian ini, diketahui bahwa efikasi diri positif berpengaruh langsung terhadap kinerja guru. Karenanya, dari temuan	Perbedaan: Peneliti terdahulu tidak meneliti variabel kerjasama tim dan penulis

		<p>Metode: metode survei menggunakan analisis jalur</p> <p>Sampel: simple random sampling.</p>	disimpulkan bahwa self-efficacy, merupakan faktor penting yang mempengaruhi efektivitas kinerja guru sekolah menengah di SMMA PGRI 3 Jakarta.	<p>menggunakan metode analisis jalur berganda sedangkan peneliti terdahulu menggunakan analisis jalur.</p> <p>Persamaan: Sama-sama meneliti variabel efikasi diri dan kinerja karyawan.</p>
9	Fereddy Siagian (2020)	<p>Judul: Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di Akademi Maritim Cirebon</p> <p>Metode: metode kuantitatif</p> <p>Sampel: 51 responden.</p>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kerjasama tim diperoleh $(13,170) > (2,011)$. Maka variabel kerjasama tim berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai, dengan nilai sig sebesar $0,000 < \text{dari nilai } 0,05$.	<p>Perbedaan: Peneliti terdahulu tidak meneliti variabel efikasi diri.</p> <p>Persamaan: Sama-sama meneliti variabel kerjasama tim dan efikasi diri.</p>
10	Abdullah Konak and Sadan Kulturel-Konak (2018)	<p>Judul: Teamwork attitudes, interest and self-efficacy between online and face-to-face information technology students</p> <p>Metode:</p> <p>Sampel: 582 responden.</p>	The results suggest that online students have less positive attitudes towards teamwork compared to face-to-face students although online students have a higher level of teamwork self-efficacy. Therefore, online students' relative less positive attitudes toward teamwork cannot be explained by the lack of engagement, teamwork skills or interest.	<p>Perbedaan: Peneliti terdahulu tidak meneliti variabel kinerja karyawan.</p> <p>Persamaan: Sama-sama meneliti variabel kerjasama tim dan efikasi diri</p>

Sumber: Data Diolah 2023

2.2 Kerangka Pemikiran

Setiap perusahaan memiliki tujuan yang sama, yaitu ingin beroperasi selama mungkin dan mendapatkan keuntungan yang banyak. Agar dapat beroperasi selama mungkin maka dari itu, perusahaan harus selalu mengembangkan diri dan memperbaiki segala sesuatu yang ada di dalam perusahaan mulai dari sistem, peralatan sampai sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang terpenting dalam

perusahaan. Perusahaan harus terus mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki agar dapat menjadi sumber daya manusia yang berkualitas. Tujuan perusahaan dapat tercapai jika memiliki sumber daya manusia yang kinerjanya baik.

Kinerja merupakan tingkah laku seorang pegawai sebagai hasil kerja yang diperoleh sesuai dengan kedudukannya dalam sebuah organisasi. Menurut Mondy *et al.*, dalam Donni (2018) terdapat 6 indikator kinerja, yaitu: kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, kemandirian, inisiatif, adaptabilitas dan kerjasama.

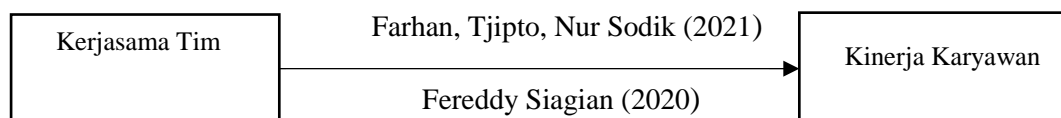
Kerjasama tim merupakan kumpulan orang yang bekerja secara kelompok dan mengacu pada efektivitas yang lebih baik dibanding bekerja secara perorangan. Menurut West dalam Arman dan Ade (2021) terdapat 3 indikator kerjasama tim, yaitu: tanggung jawab secara bersama-sama dalam menyelesaikan pekerjaan, saling berkontribusi dan pengerahan kemampuan secara maksimal.

Efikasi diri merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuan diri untuk menyelesaikan suatu tugas yang telah diberikan. Menurut Fattah *et al.*, (2017) indikator efikasi diri, yaitu Tingkat Kesulitan Tugas (*Magnitude*), Kekuatan (*Strength*) dan Generalisasi (*Generality*).

2.2.1 Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian Farhan, Tjipto, Nur Sodik (2021) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT. Lion Superindo hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai thitung $7,77 > t_{tabel} 2,01$. Hal tersebut menandakan bahwa semakin baik penerapan kerjasama tim yang dilakukan perusahaan maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Penelitian Fereddy Siagian (2020) menyatakan bahwa adanya hubungan secara bersama-sama antara variabel bebas kerjasama tim terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

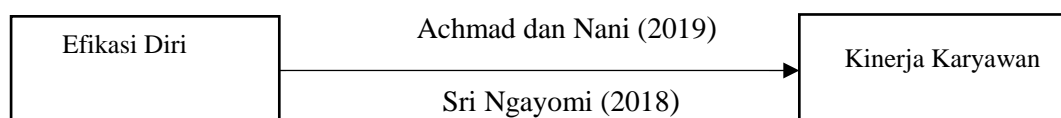


Gambar 2.1
Keterkaitan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.2 Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian Achmad dan Nani (2019) menyatakan bahwa Efikasi Diri positif berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian Sri Ngayomi (2018) menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara efikasi diri terhadap kinerja karyawan dan ada pengaruh yang positif antara efikasi diri terhadap kinerja karyawan.



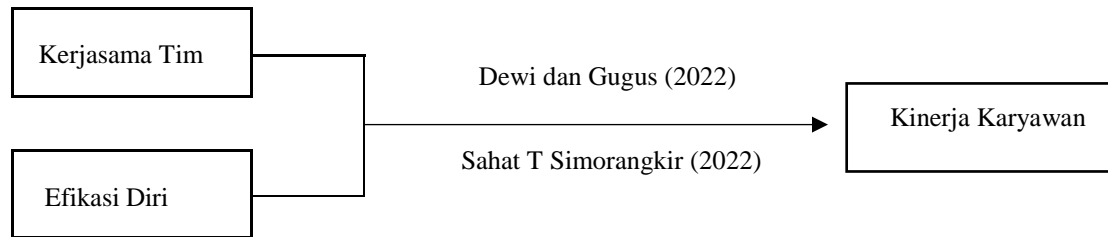
Gambar 2.2
Keterkaitan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan

2.2.3 Pengaruh Kerjasama Tim dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian Dewi dan Gugus (2022) menyatakan bahwa efikasi diri dan kerjasama tim berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan, yang artinya jika

efikasi diri dan kerjasama tim karyawan meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

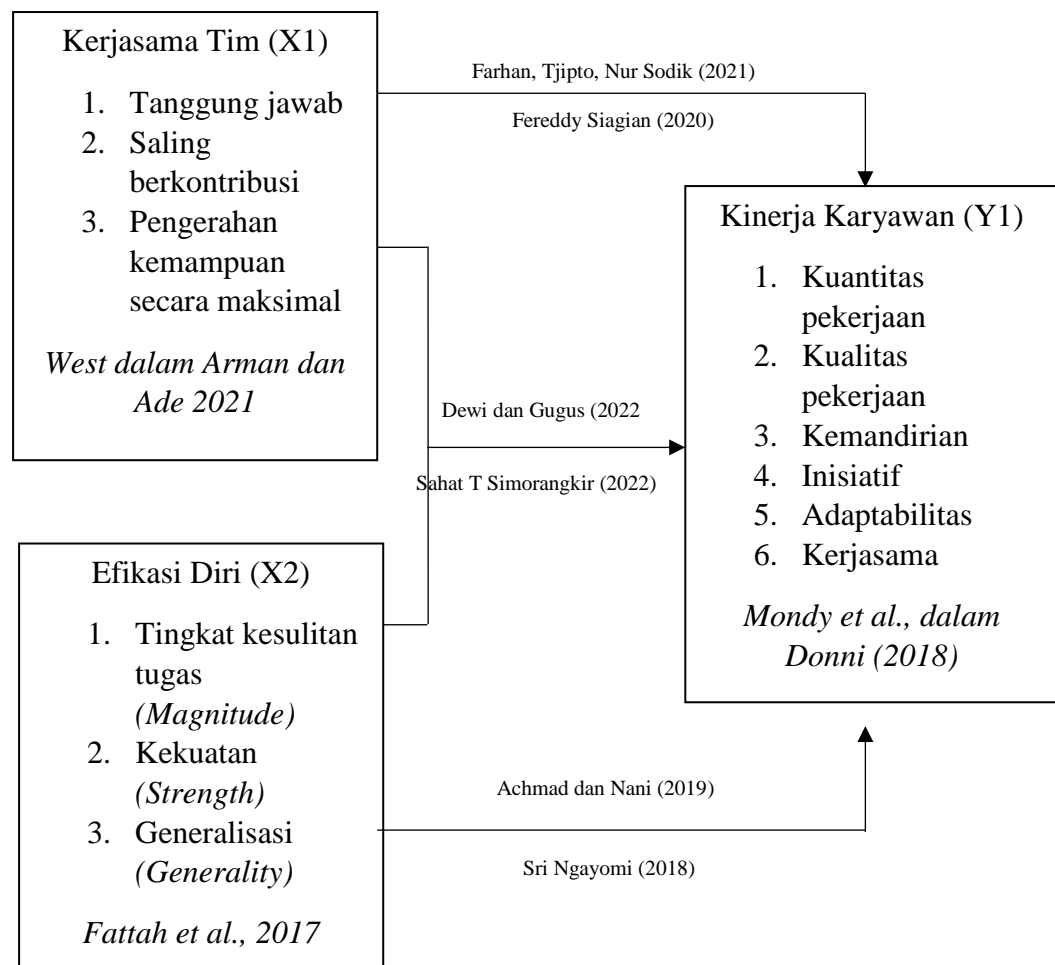
Hasil penelitian Sahat T Simorangkir (2022) menyatakan bahwa kerjasama tim dan efikasi diri berpengaruh langsung positif terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.3
Keterkaitan Efikasi Diri dan Harga Diri terhadap Kepuasan Kerja

2.2.4 Paradigma Penelitian

Berdasarkan paparan di atas maka terbentuklah paradigma penelitian dari keterkaitan kerjasama tim dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:



Gambar 2.4
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kajian dan studi pustaka pada kerangka pemikiran, maka terbentuklah hipotesis sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian. Hipotesis ini masih anggapan sementara yang mungkin benar atau juga salah, sehingga dapat dianggap sebagai suatu kesimpulan yang sifatnya juga sementara. Sedangkan, penerimaan atau penolakan terhadap pendapat sementara tersebut tergantung pada hasil penelitian terhadap faktor-faktor yang dikumpulkan dan diambil suatu kesimpulan. Adapun hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1:** untuk hipotesis pertama tidak dilakukan hipotesis karena bersifat deskriptif, yaitu untuk mengetahui gambaran tentang kerjasama tim, efikasi diri dan kinerja karyawan produksi di PT. General Alasindo Sejahtera
- H2:** kerjasama tim berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan produksi di PT. General Alasindo Sejahtera
- H3:** efikasi diri berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan produksi di PT. General Alasindo Sejahtera
- H4:** kerjasama tim dan efikasi diri berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan produksi di PT. General Alasindo Sejahtera