

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Pustaka**

##### **1. Penelitian dari Nur Chasanah Tahun 2008**

Penelitian ini berjudul “Analisis Pengaruh *Empowerment*, *Self Efficacy* dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Karyawan PT. Mayora Tbk Regional Jateng dan DIY)“. Disusun untuk menyelesaikan tesis guna memperoleh Gelar Master, Program Pascasarjana Universitas Diponegoro. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh *empowerment*, efikasi diri, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan serta menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan mengambil sampel sebanyak 161 responden dan menggunakan analisis data dengan *Stuructural Equation Modeling* (SEM). Kesimpulan dari hasil penelitian ini menyatakan bahwa efikasi diri, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi *empowerment* tidaklah berpengaruh terhadap kepuasan kerja ataupun kinerja karyawan.

## **2. Penelitian dari Muhammad Kadafi Tahun 2010**

Penelitian ini merupakan Jurnal Ekonomi dan Bisnis yang berjudul “Pentingnya Kerjasama Tim dan Orientasi Hasil terhadap Kinerja Karyawan (Staf Pengajar Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Samarinda)”. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pentingnya kerjasama tim dan orientasi hasil terhadap kinerja karyawan pada lembaga keuangan mikro (LKM) XYZ Samarinda. Penelitian ini menggunakan metode analisis Regresi Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara kerjasama tim (X1) dan orientasi hasil (X2) dengan kinerja pegawai (Y) berkesinambungan dan saling terkait, kinerja akan mengalami peningkatan apabila kerjasama tim dan orientasi hasil itu meningkat/naik.

Hal penting dari hasil penelitian ini adalah berkaitan dengan perhatian untuk mempertahankan budaya kerja (kerjasama tim dan orientasi hasil). Menurut peneliti, peningkatan kinerja karyawan dapat diwujudkan apabila budaya kerja (kerjasama tim dan orientasi hasil) di jadikan sebagai nilai-nilai yang menjadi pedoman karyawan untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan itu sendiri.

## **1. Penelitian dari Alfeonita Dyah Mulyandini Tahun 2015**

Penelitian ini berjudul “*Self Efficacy* sebagai Mediasi, Pengaruh *Work Family Conflict* dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawati Perbankan (Studi pada *Dual Career Couple* di Bank BRI dan BTN Cabang Jember)”. Penelitian ini disusun guna memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang mediasi pengaruh dari *self efficacy* pada *work family conflict* dan iklim kerja terhadap kinerja karyawan perbankan (Studi pada *Dual Career Couple* di Bank BRI dan BTN Cabang Jember).

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *path analysis* dengan alat analisis SPSS 22 for Windows. Teknik pengumpulan data yang digunakan berupa penyebaran kuisioner kepada 35 orang responden dari Karyawan Bank BRI dan Bank BTN Cabang Jember yang telah menikah dan suaminya juga bekerja. Hasil dari penelitian ini adalah menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap *self efficacy* karyawan dan berpengaruh negatif terhadap kinerja sedangkan iklim kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa kinerja dari karyawan dipengaruhi oleh variabel iklim kerja, *work family conflict* dan *self efficacy*.

## **2. Penelitian dari Umi Elan dan Bayu Aji Pamungkas Tahun 2014**

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kekompakan dalam *Teamwork* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandiri Logistindo Surabaya“. Penelitian ini merupakan Jurnal Fakultas Ekonomi yang terdapat di GEMA Ekonomi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kekompakan dalam *teamwork* di

PT. Mandiri Logistindo Surabaya yang memiliki kemungkinan untuk meningkatkan kinerja karyawan dari yang sebelumnya.

Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan kuantitatif eksplanatif. Teknik pengumpulan data yaitu dengan kuisisioner, wawancara dan observasi dengan jumlah responden 35 orang. Kemudian hasil dari penelitian ini adalah menjelaskan bahwa kekompakan dalam semua *teamwork* terhadap kinerja memiliki kekompakan atau pengaruh yang baik.

### **3. Penelitian dari Rais Hidayat Tahun 2017**

Penelitian ini merupakan Jurnal Manajemen Pendidikan yang berjudul “Meningkatkan Aktivitas Komunikasi Interpersonal dalam Organisasi melalui Perbaikan Efikasi Diri, Kepemimpinan dan Kekohesifan Tim”. penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan bagaimana cara untuk meningkatkan komunikasi, khususnya dalam komunikasi interpersonal di dalam sebuah organisasi melalui efikasi diri, kepemimpinan dan kekohesifan tim. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2015 di 3 Perguruan Tinggi Swasta yang berlokasi di Bogor.

Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan kuantitatif kausal dengan menggunakan metode *path analysis*. Sampel dari penelitian ini adalah sebanyak 130 orang dosen dengan jumlah populasi 707 orang dosen yang memiliki Nomor Induk Dosen Nasional (NIDN). Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa efikasi diri dan perilaku kepemimpinan

Kaprodi dan kekohesifan tim berpengaruh positif terhadap komunikasi interpersonal.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya terletak pada variabel yang digunakan. Penelitian-penelitian sebelumnya hanya memakai salah satu variabel yang terdapat dalam penelitian ini, yaitu faktor internal yang mempengaruhi kinerja karyawan (Efikasi Diri), sedangkan faktor eksternal digambarkan dengan komitmen organisasi, budaya organisasi dan kerjasama tim. Menurut peneliti variabel-variabel tersebut dapat dirangkum menjadi satu dalam variabel kekohesifan tim, yaitu merupakan faktor pengukur kerekatan dan solidaritas tim yang dicerminkan sebagai faktor eksternal yang dapat meningkatkan kinerja tim.

Selain itu, penelitian-penelitian terdahulu menggunakan pendekatan kuantitatif dengan berbagai teknik analisis datanya. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis pendekatan kualitatif dengan teknik analisis wawancara mendalam, hal tersebut dilakukan agar pembahasan dari penelitian ini dapat dibahas secara lebih mendalam lagi dibandingkan dengan penelitian-penelitian terdahulu.

Kemudian yang perbedaan terakhir penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terdapat pada subjek dan juga objek penelitiannya. Penelitian ini dilakukan di 5 BMT yang bertempat di daerah Yogyakarta. Subjek utama dari penelitian ini adalah tim, sedangkan subjek utama dari penelitian terdahulu adalah karyawan.



## **B. Landasan Teori**

### **1. Kekohesifan Tim**

#### **a. Pengertian Kekohesifan Tim**

Menurut Robbins (2000) “kekohesifan (*cohesiveness*) merupakan tingkatan dimana setiap anggota kelompok saling tertarik satu sama lainnya dan termotivasi untuk tetap bersama dalam kelompok tersebut”. Colquitt, Lepine & Wesson dalam Kustoro (2010) mengemukakan bahwa “kekohesifan merupakan keadaan kelompok yang muncul ketika anggota kelompoknya mengembangkan ikatan emosional yang kuat dengan anggota kelompok dan kelompok itu sendiri”. Kekohesifan adalah tingkat solidaritas atau kerekatan antara sesama anggota kelompok dan ketertarikan individu dalam kelompok untuk tetap menjadi anggota dalam kelompoknya (Wexley dan Yukl dalam Kustoro, 2010). George dan Jones (2002) juga menegaskan dalam Kustoro (2010) bahwa “kekohesifan berarti ketertarikan kelompok kepada para anggotanya”. Miner menegaskan bahwa “kekohesifan dapat diterjemahkan sebagai keinginan para anggota kelompok untuk tetap berada dalam kelompoknya karena mereka memiliki ketertarikan dengan kelompoknya dan juga para anggota dalam kelompok tersebut” (Kustoro, 2010).

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa pengertian kekohesifan merupakan kerekatan antar individu atau

antar anggota dalam satu kelompok yang disebabkan karena ketertarikan antar satu dengan yang lain. Menurut peneliti ketertarikan tiap individu dalam satu kelompok itulah yang kemudian menyebabkan timbulnya solidaritas dalam sebuah kelompok. Kemudian jika dikaitkan dengan konteks pembahasan penelitian ini, maka kelompok yang dimaksud adalah karyawan yang berada dalam kelompok atau tim yang bergabung dalam BMT.

**b. Faktor Penyebab Kekokoesifan Tim**

Menurut Robbins (2000) faktor-faktor yang menentukan kekohesifan kelompok diantaranya adalah:

1) Jumlah waktu yang dilalui bersama

Semakin lama waktu yang dilalui oleh satu kelompok maka semakin kohesif pula kelompok tersebut. Hal itu didasari dengan semakin banyak atau semakin lama waktu yang di lewati bersama, maka akan semakin saling mengerti dan memahamilah anggota tiap kelompok tersebut. Berdasarkan kurun waktu yang lama, maka akan mendorong sebuah kerekatan.

2) Keragaman, jenis kelamin para anggota dan tingkat kesulitan memasuki kelompok tersebut

Keragaman yang dimaksud adalah keragaman dalam hal ras, suku ataupun jenis kelamin. Ketika dalam suatu kelompok



memiliki banyak kesamaan maka akan lebih mudah untuk berkomunikasi dan memahami satu sama lain karena memiliki budaya dan kebiasaan yang sama. Apabila dalam sebuah kelompok memiliki anggota yang sama latar belakangnya maka hal tersebut akan menjadi kelebihan tersendiri bagi kelompok tersebut untuk dapat maju dan meningkatkan kinerja timnya. Begitupula dengan tingkat kesukaran atau kesulitan, semakin sulit seseorang memasuki sebuah tim atau kelompok, maka semakin besar pula rasa seseorang tersebut untuk tidak ingin meninggalkan tim ataupun kelompoknya.

3) Ukuran besarnya kelompok

Semakin sedikit anggota dalam sebuah kelompok maka semakin mudah pula setiap anggota didalamnya untuk dapat saling memahami dan memunculkan rasa empati. Demikian pula sebaliknya, apabila ukuran kelompok tersebut besar maka semakin banyak anggota dan semakin sulit pula tingkat penyesuaian kepada orang yang lebih banyak.

4) Ancaman pihak luar

Semakin banyak ancaman yang diterima oleh suatu kelompok maka solidaritas dan rasa bahu membahu akan semakin terbangun dalam sebuah kelompok tersebut.

5) Keberhasilan yang diraih sebelumnya

Pencapaian ataupun keberhasilan juga dapat dijadikan sebagai faktor yang dapat menambah keeratan sebuah kelompok. Adanya prestasi yang telah diraih sebelumnya membuat anggota kelompok akan lebih berhasrat lagi untuk bersama dalam mempertahankan ataupun mencapai prestasi itu lagi.

Mullins (2005) dalam Kustoro (2010) menegaskan bahwa “kekohesifan sebuah kelompok dipengaruhi oleh empat dimensi, yakni; Keanggotaannya, lingkungan kerja, organisasi serta perkembangan dan kematangan anggota kelompoknya”. Dalam skripsi Kory Prismadia Robbins (2004) menyebutkan bahwa dimensi kohesivitas ada dua yaitu *task-social* dan *individual-group*. *Task social* sebagai dimensi pertama berhubungan dengan sejauh mana perasaan setiap individu tertarik dengan tujuan kelompok (*task*) atau tertarik dengan hubungan sosial dalam kelompok (*social*). Dimensi yang kedua berhubungan dengan sejauh mana perasaan setiap anggota kelompok terikat dengan kelompoknya ataupun kelompok lain.

## **2. Efikasi Diri (Self Efficacy)**

### **a. Pengertian Efikasi Diri**

Menurut Bandura (1994) dalam Ramachaudran (1998) menyatakan “efikasi diri merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk mengerjakan suatu tugas”. Dalam Hidayat (2017) Lussier (2008) menyatakan bahwa efikasi diri merupakan

keyakinan pada diri seseorang akan kemampuan untuk berhasil melakukan pekerjaan. Efikasi diri merupakan penilaian terhadap diri sendiri apakah dapat melakukan tindakan tepat atau salah, baik atau buruk maupun bisa dan tidak bisa mengerjakan tugas sesuai dengan yang telah dipersyaratkan (Alwisol, 2014). George dan Jones (2012) menyatakan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan seseorang tentang kemampuan-nya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan sukses. Menurut Gibson (2006) efikasi diri sebagai kepercayaan bahwa seseorang dapat berkinerja secara memadai dalam situasi khusus (Hidayat, 2017). Woolfolk (2007) dalam Hidayat (2017) mendefinisikan efikasi diri sebagai keyakinan untuk mampu dalam mengerjakan suatu pekerjaan secara efektif. Shane dan Glinow (2010) menyatakan efikasi diri mengacu pada keyakinan seseorang bahwa dia dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. (Hidayat, 2017).

Jadi, dapat disimpulkan bahwa efikasi diri adalah kemampuan seseorang untuk meyakinkan dirinya sendiri bahwa ia mampu untuk melakukan sesuatu. Dalam konteks penelitian ini yang akan diteliti dalam efikasi diri dari anggota tim, sehingga nantinya peneliti akan mencari tahu tentang kemampuan seseorang dalam meyakinkan dirinya untuk mampu mengerjakan atau melakukan sesuatu dan sehingga harapannya ketika ada efikasi dalam diri seorang anggota tim maka tim tersebut akan lebih

mampu berkreasi dan berinovasi sehingga capaian-capaian kinerja dalam sebuah tim tersebut akan meningkat.

**b. Aspek-aspek Efikasi Diri**

Bandura dalam Ghufron (2011) membagi aspek efikasi diri menjadi tiga bagian, yaitu;

1) Tingkat (*Level*)

Aspek tersebut berhubungan dengan tingkat kesulitan tugas ketika seseorang mampu melakukannya. Ketika seseorang dihadapkan kepada susunan tugas berdasarkan tingkat kesulitannya, maka efikasi diri seseorang akan terbatas pada tugas-tugas yang mudah, sedang, atau bahkan tugas yang paling sulit sesuai dengan batas kemampuan yang menurutnya dapat dilakukan untuk memenuhi tuntutan perilaku pada masing-masing tingkat kesulitan tersebut. Aspek ini berimplikasi pada tingkah laku menghindari atau pemilihan tugas yang sesuai dengan kemampuannya.

2) Kekuatan (*Strength*)

Aspek ini berhubungan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan seseorang terhadap kemampuannya sendiri. Aspek ini langsung berhubungan dengan tingkatan level, yaitu ketika seseorang dihadapkan dengan tingkat kesulitan yang tinggi dalam mengerjakan

sesuatu, maka semakin lama pula pengharapannya untuk dapat menyelesaikan tugasnya tersebut.

3) Generalisasi (*Generality*)

Aspek ini berhubungan langsung dengan luas bidang tingkah laku seseorang mampu dalam melakukan suatu hal hanya terbatas oleh satu tugas saja atau tak terbatas melainkan variatif.

**c. Faktor yang Mempengaruhi Efikasi Diri**

Alwisol (2014) menegaskan bahwa “faktor-faktor yang mempengaruhi efikasi diri ada dua, yaitu faktor internal dan faktor eksternal” diantaranya sebagai berikut :

1) Pengalaman menguasai sesuatu prestasi (*Performance Accomplishment*)

Ketika dalam pengalaman sebelumnya seseorang telah berhasil menyelesaikan tugasnya dengan baik maka kemungkinan kedepannya efikasi diri seseorang tersebut akan meningkat karena berdasarkan pengalaman lalunya. Begitupun sebaliknya, jika seseorang tidak berhasil dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik, maka efikasi dirinya bisa menurun.

2) Pengalaman vikarius (*Vicarious Experience*)

Pengalaman vikarius merupakan pengalaman yang diperoleh dari model sosial. Efikasi diri akan meningkat jika seseorang melihat model sosial melalui pengamatan dan observasi

kepada orang lain. Maksudnya adalah dia berasumsi bahwa seseorang yang memiliki kemampuan yang sama dengannya akan sama pula dalam menghadapi suatu tingkat kesulitan dalam menyelesaikan tugas.

3) Persuasi Sosial (*Social Persuasion*)

Persuasi sosial yang dimaksudkan adalah pengaruh atau motivasi dari orang lain tetapi menggunakan dukungan fakta dan hal-hal rasional yang mampu meyakinkan seseorang untuk mampu melakukan sesuatu. Persuasi sosial mampu menyentuh tingkat emosional dari seseorang yang dipengaruhinya dengan memberi harapan, kecemasan, ketakutan ataupun kegembiraan. Persuasi sosial dapat menaikkan ataupun menurunkan tingkat efikasi diri seseorang, tergantung dengan bagaimana fakta maupun hal rasional yang dapat mendukung keyakinan tersebut.

4) Kondisi fisik dan keadaan emosi atau Pembangkitan emosi (*Emotional/Physiological States*)

Adanya peningkatan emosi yang tidak berlebihan akan membuat efikasi meningkat dikarenakan adanya semangat dari seseorang tersebut. Akan tetapi, ketika keterlibatan emosi dilakukan secara berlebihan, maka bisa jadi efikasi malah menurun karena perasaan takut, cemas dan gelisah akan muncul.

### **3. Kinerja Karyawan**

#### **a. Pengertian Kinerja**

Rivai dan Sagala (2009) menyatakan bahwa “kinerja merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki”. Mangkunegara (2001) dalam Koesmono (2005) juga menegaskan bahwa “kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”. Wirawan (2009) dalam Potu (2013) juga menyatakan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Jadi, dapat disintesis bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas ataupun kuantitas dari setiap individu yang sesuai dengan tanggung jawab yang telah diserahkan kepadanya.

#### **b. Indikator Kinerja**

Menurut Wibowo (2010) indikator-indikator dari kinerja antara lain adalah:

##### 1) Tujuan

Tujuan merupakan suatu hal baik yang disepakati untuk dicapai sebuah kelompok.

2) Standar

Standar merupakan sebuah pengukuran tentang bagaimana tujuan yang telah disepakati dapat tercapai.

3) Umpan balik

Umpan balik dapat juga disebut sebagai evaluasi, yaitu berfungsi untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan.

4) Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan media penunjang yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan kelompok sesuai dengan target.

5) Motif

Motif merupakan dasar atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Efikasi diri anggota tim dan kekohesifan dapat menjadi salah satu motif dari kinerja.

6) Peluang

Setiap pekerja berhak mendapatkan peluang agar ia mampu menunjukkan prestasi kerjanya.

**c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Rivai dan Sagala (2009) Kinerja karyawan di pengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal tersebut merupakan sebuah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*),



sedangkan faktor eksternal dapat berupa dukungan dari kondisi ataupun lingkungan di sekitarnya. Kedua faktor tersebut merupakan sebuah suatu kesatuan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dalam mempengaruhi tingkat kinerjanya di perusahaan. Variabel yang digunakan peneliti untuk mengukur tingkat kinerja dari karyawan yaitu adanya efikasi diri sebagai faktor internal (faktor motivasi sekaligus kemampuan dalam diri anggota tim) dan juga adanya variabel berupa kekohesifan yang dapat dicerminkan sebagai faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan. Peneliti ingin meneliti dan kemudian membuktikan apakah efikasi diri dan kekohesifan tim merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT, karena dengan adanya kinerja yang baik dari karyawan dalam sebuah perusahaan maka perusahaan akan mencapai target-target dan tujuan yang telah dirumuskan oleh perusahaan itu sendiri sehingga produktivitas dari perusahaan dapat meningkat.

#### **4. Tim Kerja**

##### **a. Pengertian Tim**

Burn (2004) dalam Prismadia (2008) menguraikan pendapat Burn mengenai pengertian tim di dalam Skripsinya sebagai berikut:

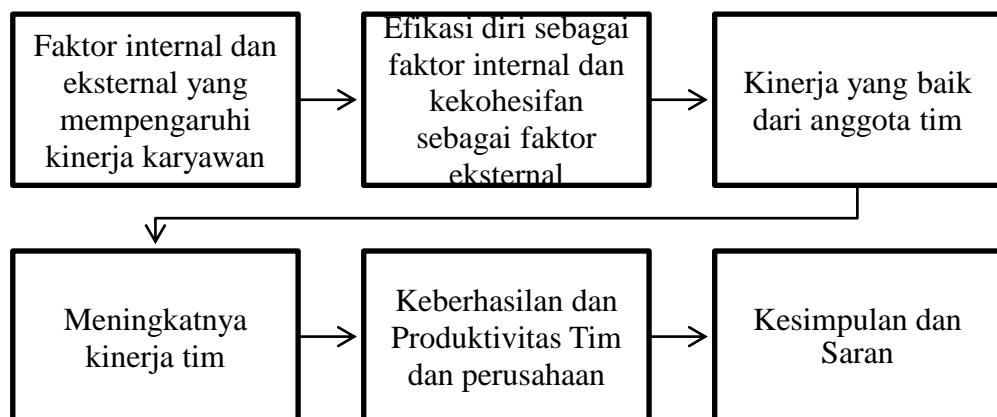
Istilah tim dapat diartikan sebagai kelompok kerja yang terdiri dari beberapa orang di dalamnya yang memiliki kemampuan

untuk menguasai hal yang sama dan kemudian mereka bekerja secara saling tergantung dan terkait dalam melaksanakan pekerjaan di satu organisasi, tidak semua kelompok dapat diartikan sebagai tim, istilah tim sendiri lebih mengacu kepada kelompok kerja.

Jadi, yang dimaksud dengan tim adalah sebuah kelompok kerja yang terdiri dari beberapa orang yang memiliki kemampuan yang sama dalam bidangnya yang terkait dan bergantung satu sama lain dalam menjalankan pekerjaannya di satu organisasi atau perusahaan.

### C. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dalam penelitian ini memuat konsep teori yang dapat menunjukkan alternatif solusi atas masalah dalam penelitian. Penelitian yang bertemakan kinerja tim ini membahas mengenai masalah penting tentang bagaimana efikasi diri anggota tim dan kekohesifan tim dapat berperan sebagai faktor meningkatnya kinerja tim di tiap BMT. Berikut merupakan kerangka berpikir yang menggambarkan alur pembahasan dari penelitian tentang penelitian kinerja karyawan ini:



### **Gambar 2.1 Kerangka Berpikir**

Menurut Rivai dan Sagala (2009) “Kinerja karyawan di pengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah faktor internal dan faktor eksternal”. Faktor internal tersebut merupakan sebuah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*), sedangkan faktor eksternal dapat berupa dukungan dari kondisi ataupun lingkungan di sekitarnya. Variabel yang digunakan peneliti untuk mengukur tingkat kinerja tim merupakan efikasi diri sebagai faktor internal (faktor motivasi sekaligus kemampuan anggota tim) dan juga adanya variabel berupa kekohesifan tim yang dapat dicerminkan sebagai faktor eksternal karyawan yang mempengaruhi kinerja tim. Peneliti ingin meneliti dan kemudian membuktikan apakah teori efikasi diri dan kekohesifan tim merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja tim di tiap BMT, dengan adanya kinerja yang baik dari anggota tim maka tim/divisi akan mencapai target-target dan tujuan yang telah dirumuskan oleh tim itu sendiri sehingga kinerja dan produktivitas dari tim dapat meningkat.

Rivai dan Sagala (2009) menyatakan bahwa “kinerja merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki”. Telah kita ketahui bahwa perusahaan perlu dikelola secara baik dan profesional oleh Sumber Daya Manusia agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Sumber Daya Manusia yang baik dan profesional akan menentukan keberhasilan kinerja

suatu perusahaan. Pengelolaan Sumber Daya Manusia dengan baik kemudian akan membuat kinerja karyawan menjadi baik dan juga akan menghasilkan sebuah hasil kinerja yang baik. Kinerja karyawan yang baik pastinya akan mempengaruhi tingkat kesuksesan sebuah tim dalam mencapai target, begitupula kinerja tim yang baik akan mempengaruhi tingkat keberhasilan perusahaan akan target-target yang sudah direncanakan sebelumnya. Tim atau unit kerja yang terdapat di setiap perusahaan sangat berperan penting dalam upaya peningkatan kualitas serta upaya ketercapaian target sebuah perusahaan.