

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Pada kajian pustaka ini, penulis akan mengemukakan teori – teori yang berhubungan dengan masalah – masalah yang dihadapi dan akan dijadikan landasan teoritis dalam melaksanakan penelitian. Permasalahan dalam penelitian ini adalah hal – hal mengenai *self efficacy*, kecerdasan emosional dan kinerja karyawan. Dimulai dari pengetahuan secara umum sampai pada pengertian yang fokus terhadap teori yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti oleh penulis.

2.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi – fungsi manajemen. Manajemen merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. Adapun beberapa pendapat mengenai pengertian manajemen, yaitu :

Dalam buku *Manajemen Sumber Daya Manusia* untuk mahasiswa dan umum, R. Supomo dan Eti Nrhayati (2018:1) menyebutkan bahwa : “Manajemen merupakan alat atau wadah untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dengan manajemen yang baik, tujuan organisasi dapat berubah dengan mudah.”

Pendapat lain disampaikan oleh M. Manullang (2018:2) yang mendefinisikan bahwa manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu. Menurut Sarinah dan Mardalena (2017:7) manajemen adalah suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerja Bersama melalui orang – orang dan sumber daya organisasi lainnya..

Berdasarkan pengertian dari para ahli, dapat menyimpulkan bahwa manajemen adalah suatu aktiitas yang didalamnya terdapat proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kepada para anggota organisasi secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan.

Manajemen dalam pelaksanaannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan memerlukan sejumlah sarana yang disebut dengan unsur-unsur manajemen atau biasa disebut sebagai *Tools of Management* yang dikenal juga sebagai 6M. Hal tersebut selaras dengan yang dikemukakan oleh R. Supomo (2018:4) diantaranya sebagai berikut :

1. *Man* (Manusia)

Man (Manusia) yaitu tenaga kerja atau sumber daya manusia yang melakukan kegiatan manajemen dan produksi baik tenaga kerja di level pimpinan maupun tenaga kerja di level operasional atau pelaksanaan.

2. *Money* (Uang)

Money (Uang) yaitu faktor pendanaan atau keuangan. Hal keuangan ini berhubungan dengan masalah anggaran (*budget*), upah karyawan (gaji) dan pendapatan perusahaan atau organisasi, tanpa adanya uang maka kegiatan

operasional perusahaan akan terhambat dan tak akan jalan sebagaimana mestinya.

3. *Materials* (Bahan-bahan)

Materials (Bahan-bahan) yaitu barang-barang yang diperlukan perusahaan, contohnya berhubungan dengan barang mentah yang akan diolah menjadi barang jadi yang bernilai sehingga mendatangkan keuntungan.

4. *Machine* (Mesin)

Machine (Mesin) yaitu mesin-mesin atau alat-alat yang diperlukan atau dipergunakan pada organisasi atau perusahaan tertentu untuk mencapai tujuan. Mesin disini membantu proses pengolahan barang mentah menjadi barang jadi yang bernilai.

5. *Method* (Metode)

Method (Metode) yaitu cara-cara yang dipergunakan dalam menjalankan organisasi atau perusahaan untuk mencapai suatu tujuan.

6. *Market* (Pasar)

Market (Pasar) yaitu tempat untuk menjual barang atau jasa yang dihasilkan oleh organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan definisi di atas, peneliti sampai pada pemahaman bahwa unsur-unsur manajemen (*tools of management*) memiliki peran yang sangat penting bagi berjalannya suatu usaha untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.1.1.1 Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen adalah elemen – elemen dasar yang akan selalu ada dan melekat di dalam proses manajemen dalam melaksanakan kegiatan untuk

mencapai tujuan. Menurut Sarinah dan Mardalena (2017:7) menyebutkan bahwa terdapat 4 (empat) fungsi manajemen yaitu sebagai berikut :

1. Perencanaan (*Planning*)

Proses yang menyangkut upaya yang dilakukan untuk mengantisipasi suatu hal yang berkaitan dengan kecenderungan di masa yang akan datang dan penentuan strategi dan taktik yang tepat untuk mewujudkan target dan tujuan organisasi.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Proses yang menyangkut bagaimana strategi dan teknik yang telah dirumuskan dalam perencanaan didesain dalam sebuah struktur organisasi yang tepat dan tangguh, sistem dan lingkungan organisasi yang kondusif dan dapat memastikan bahwa semua pihak dalam organisasi dapat bekerja secara efektif dan efisien guna tercapainya tujuan dari organisasi.

3. Pengarahan (*Actuating*)

Proses implementasi agar dapat dijalankan oleh seluruh pihak dalam organisasi, serta proses memotivasi agar semua pihak tersebut dapat menjalankan tanggungjawabnya dengan penuh kesadaran dan produktivitas yang tinggi.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Proses yang dilakukan untuk memastikan seluruh rangkaian kegiatan yang telah direncanakan, diorganisasikan, dan diimplementasikan dapat berjalan dengan target yang diharapkan. Sekalipun berbagai perubahan terjadi di dalam lingkungan bisnis yang dihadapi.

Berdasarkan definisi yang telah dipaparkan, peneliti sampai pada pemahaman bahwa fungsi manajemen diantaranya perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian memiliki peran yang sangat penting bagi perusahaan dalam menjalankan perusahaan agar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai.

Perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya terbagi menjadi 4 (empat) bidang manajemen yaitu sebagai berikut :

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yaitu ilmu dan seni yang mengatur peranan tenaga kerja (*man*) yang terdapat pada organisasi agar efektif dan efisien demi terwujudnya suatu tujuan.
2. Manajemen Pemasaran yaitu kegiatan manajemen berdasarkan fungsinya yang pada intinya berusaha untuk mengidentifikasi kebutuhan konsumen dan bagaimana cara untuk memenuhi hal tersebut. Selain itu, pemasaran dititik beratkan pada penjualan produk atau jasa agar dapat terjual seoptimal mungkin.
3. Manajemen Operasional yaitu kegiatan manajemen berdasarkan fungsinya untuk menghasilkan produk yang sesuai dengan standar yang ditetapkan berdasarkan keinginan konsumen, dengan teknik produksi seefisien mungkin, dari mulai pilihan lokasi hingga produksi akhir yang dihasilkan dalam proses produksi.
4. Manajemen Keuangan yaitu kegiatan manajemen berdasarkan fungsinya yang pada intinya berusaha untuk memastikan bahwa kegiatan bisnis yang dilakukan mampu mencapai tujuannya secara ekonomis yaitu diukur berdasarkan profit. Tugas manajemen keuangan diantaranya merencanakan

dari mana pembiayaan bisnis diperoleh dan dengan cara bagaimana modal yang telah diperoleh dialokasikan secara tepat dalam kegiatan bisnis yang dijalankan.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi yang perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Dalam manajemen sumber daya manusia, manusia adalah asset (kekayaan) utama, yang harus dipelihara dengan baik. Yang menjadi faktor utama dalam sumber daya manusia adalah manusia itu sendiri.

2.1.2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kunci keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan – tujuan yang ingin diraihinya, manajemen sumber daya manusia yaitu mengurus, mengatur, melakukan dan mengelola. Dimana sumber daya manusia memiliki kontribusi yang sangat besar bagi eksistensi perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia, tidak mungkin sebuah perusahaan dapat mencapai tujuannya. Adanya sumber daya manusia, tidak mungkin sebuah perusahaan dapat mencapai tujuannya.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15), mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan karyawan dan masyarakat. Menurut Arifin (2019 :1) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau sekelompok karyawan.

Menurut Afandi Gary Dessler yang diahli bahasakan oleh Paramita Rahayu (2018:3), mendefinisikan manajemen sumber daya manusia ialah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Kemudian menurut Edy Sutrisno (2018:5), menyebutkan manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu, seni dan proses dalam menangani berbagai masalah pada ruang lingkup organisasi untuk menunjang aktivitas organisasi atau aktivitas perusahaan demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan dengan efektif dan efisien. mengelola sumber daya manusia didalam suatu organisasi secara optimal guna untuk mencapai tujuan organisasi. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada mesin – mesin atau sarana prasarana yang modern dan canggih, tetapi justru tergantung kepada sumber daya manusia yang telah melakukan pekerjaan tersebut.

2.1.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan kontribusi produktif orang – orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. Tujuan umumnya bervariasi dan bergantung pada tahapan perkembangan yang terjadi pada masing – masing organisasi. Tujuan sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tentang organisasi, fungsi sumber daya manusia dan orang – orang yang terpengaruh.

Menurut Schuler (2016:2) tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah *“At least human resource management has three main objectives, namely improving productivity levels, improving the quality of work life and ensuring the organization has met legal aspect.”* Oleh sebab itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar dapat berdaya guna dalam organisasi karena tujuan sumber daya manusia yang utama adalah meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi.

Menurut Samsudin (2018:16–18) ada empat tujuan sumber daya manusia :

1. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara social dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

2. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya dengan cara – cara sebagai berikut :

- a. Menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan bermotivasi tinggi.
- b. Mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif.
- c. Mengembangkan kualitas kerja dengan membuka kesempatan bagi terwujud aktualisasi diri karyawan.
- d. Menyediakan kesempatan kerja yang sama bagi setiap orang, lingkungan kerja yang sehat dan aman, sehat memberikan perlindungan terhadap hak – hak keryawan.
- e. Mensosialisasikan kebijakan sumber daya manusia kepada semua karyawan.

3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dengan cara memberikan konsultasi yang baik, menyediakan program – program rekrutmen dan pelatihan ketenagakerjaan dan harus berperan dalam menguji realitas ketika manajer lini mengajukan sebuah gagasan dan arah yang baru.

4. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitas dalam organisasi. Karyawan akan keluar dari perusahaan apabila tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak harmonis.

Berdasarkan uraian mengenai unsur manajemen, dapat disimpulkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kontribusi produktif orang – orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. Serta terdapat empat tujuan utama yaitu tujuan sosial, tujuan organisasi, tujuan fungsional dan yang terakhir adalah tujuan individual dari karyawan itu sendiri.

2.1.2.3 Fungsi – Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia merupakan hal penting bagi pertumbuhan suatu perusahaan. Hal ini bertujuan untuk menentukan kualitas yang dimiliki perusahaan dengan menerapkan fungsi SDM, Maka perusahaan dapat memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas. Berikut adalah fungsi manajemen sumber daya manusia menurut para ahli.

Menurut Hasibuan (2019:21) fungsi – fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari :

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan

Perencanaan merupakan aktivitas yang dilakukan dalam merencanakan program ketenagakerjaan atau mempersiapkan tenaga kerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi tertentu.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan proses yang mengatur semua tenaga kerja untuk menentukan pembagian tugas, integrasi, hubungan kerja, otorisasi dan koordinasi.

c. Pengarahan

Pengarahan merupakan aktivitas memberikan arahan kepada semua tenaga kerja agar memiliki motivasi untuk bekerja sama secara efektif dan efisien untuk mendorong dan mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian merupakan aktivitas untuk mengendalikan karyawan agar melakukan tugasnya sesuai dengan yang telah diarahkan, membantu karyawan agar tetap berkerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Fungsi pengendalian adalah untuk meninjau kembali dan mengkoreksi ketika terjadi kesalahan pada proses perencanaan.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan

Pengadaan merupakan proses penarikan, pemilihan, penyesuaian, dan

orientasi untuk menempatkan tenaga kerja sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mendapatkan tenaga kerja yang tepat guna membantu pencapaian tujuan suatu organisasi.

b. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses untuk meningkatkan keterampilan, teori, skill, konsep, dan sikap karyawan yang diadakan dengan pelatihan tenaga kerja dan pendidikan.

c. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa untuk karyawan berupa uang atau barang pada tenaga kerja sebagai imbalan atau gaji dari perusahaan atas pekerjaannya.

d. Pengintergrasian

Pengintegrasian merupakan aktivitas menyatukan kebutuhan perusahaan dan tenaga kerja untuk menciptakan hubungan kerja sama yang harmonis dan saling memberikan keuntungan.

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan aktivitas menjaga serta meningkatkan kesejahteraan fisik, mental dan tenaga kerja agar mereka tetap ingin bekerja dan memberikan dedikasinya terhadap perusahaan.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan berupa kesadaran dan keinginan untuk menaati peraturan untuk mengikuti norma-norma baik di perusahaan maupun di masyarakat.

g. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja dengan tenaga kerja

di suatu organisasi atau perusahaan. Pemberhentian ini diakibatkan oleh kemauan diri sendiri karyawan, pemberhentian ini dapat berasal dari keinginan tenaga kerja, perusahaan, kontak kerja, pensiun dan sebab lainnya.

Dari pembahasan tersebut maka dapat disimpulkan jika fungsi manajemen sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting bagi suatu organisasi, karena keseluruhan meliputi fungsi-fungsi organisasi agar tetap berjalan dengan baik dan mendorong organisasi untuk mencapai tujuannya.

2.1.3 *Self Efficacy*

Self Efficacy merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self knowledge* yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari – hari. Hal ini disebabkan efikasi diri yang dimiliki ikut mempengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan termasuk di dalamnya perkiraan berbagai kejadian yang akan dihadapi.

2.1.3.1 Pengertian *Self Efficacy*

Self Efficacy merupakan keyakinan bahwa seseorang dapat atau memiliki kemampuan melakukan tindakan yang menghasilkan berbagai hasil yang positif. Efikasi diri berbeda dengan aspirasi (cita – cita), karena cita cita menggambarkan sesuatu yang ideal yang seharusnya dapat dicapai, sedangkan efikasi diri menggambarkan penilaian kemampuan diri atau kepercayaan diri terhadap tindakan yang dilakukan.

Menurut Flora Puspitaningsih (2018 : 67) mengatakan bahwa “efikasi diri merupakan keyakinan individu atas kemampuan mengatur dan melakukan serangkaian kegiatan yang menuntut suatu pencapaian atau prestasi.”

Menurut Irwansyah (2018) menyatakan bahwa *self efficacy* adalah pertimbangan seseorang terhadap kemampuannya mengorganisasikan dan melaksanakan tindakan – tindakan yang diperlukan untuk mencapai prestasi tertentu. Sedangkan menurut Helmi dan Elita (2017 : 45)) menyatakan bahwa *self efficacy* adalah kepercayaan diri yang dimiliki seseorang dalam menghadapi tugas yang akan datang, yang tidak jelas dan tidak dapat diperkirakan, tetapi ada harapan positif bahwa mereka akan mampu menyelesaikan tugas dengan baik.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, dapat menyimpulkan bahwa *Self efficacy* merupakan keyakinan, persepsi, kepercayaan seseorang pada kemampuan diri yang dimilikinya dalam mengerjakan sesuatu untuk mencapai hasil tertentu. Seseorang dengan *self efficacy* yang tinggi akan mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian – kejadian disekitarnya dan akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada.

2.1.3.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi *Self Efficacy*

Self efficacy dapat diperoleh, diubah, ditingkatkan atau diturunkan melalui salah satu atau kombinasi beberapa faktor penting yang mempengaruhi *Self efficacy* diantaranya :

1. Pengalaman keberhasilan (*Mastery Experience*)

Pengalaman keberhasilan merupakan sumber yang sangat berpengaruh dalam *self efficacy*. Karena hal tersebut memberikan bukti secara otentik apakah seseorang akan sukses. Sehingga pengalaman keberhasilan yang didapatkan oleh individu meningkatkan *self efficacy* tersebut, sedangkan kegagalan menurunkan *self efficacy*. Keberhasilan menghasilkan kekuatan dan kepercayaan diri.

2. Pengalaman orang lain (*Vicarious Experience or Modeling*)

Individu tidak dapat hanya mengandalkan pengalaman keberhasilan sebagai sumber informasi tentang kemampuan mereka. Penilaian efikasi merupakan bagian yang dipengaruhi oleh pengalaman orang lain sebagai contoh untuk mencapai keberhasilan. Modelling merupakan cara lain yang efektif untuk menunjukkan kemampuan efikasi individu. Kemampuan individu dinilai dari aktifitas yang dihasilkan dengan indicator memuaskan.

3. Persuasi verbal (*Verbal Persuasion*)

Persuasi verbal sebagai sarana untuk memperkuat keyakinan mengenai kemampuan yang dimiliki individu dalam mencapai tujuan. Individu yang diyakinkan secara verbal bahwa mereka memiliki kemampuan untuk menguasai tugas – tugas yang diberikan cenderung berusaha secara maksimal dan mempertahankannya.

4. Keadaan fisiologis dan afektif (*Physiological and Affective state*)

Informasi kemampuan individu sebagian besar di dapatkan dari somatik yang diteruskan ke fisiologis dan afektif. Indikator somatik individu sangat relevan dalam kesehatan fisik, fungsi kesehatan dan stres. *Treatment* yang menghilangkan reaksi emosional melalui pengalaman keberhasilan dapat meningkatkan keyakinan keberhasilan dengan memperbaiki perilaku yang sesuai pada kinerja. Stress dapat mengurangi *self efficacy* pada diri individu, jika tingkat stress individu rendah maka tinggi *self efficacy* sebaliknya stress tinggi maka *self efficacy* pada individu rendah.

Maka dapat disimpulkan bahwa efikasi diri dapat diperoleh, diubah, ditingkatkan atau diturunkan, melalui salah satu atau kombinasi dari keempat

sumber tersebut. Sumber yang paling berpengaruh terhadap efikasi diri seseorang yaitu pengalaman masa lalunya, sedangkan sumber – sumber yang lain berpengaruh tetapi hanya pada situasi tertentu.

2.1.3.3 Fungsi *Self Efficacy*

Persepsi diri atas *self efficacy* yang berlangsung dalam diri individu keberadaannya merupakan fungsi yang menentukan bagaimana cara individu bertindak, memberikan pola – pola pemikiran dan reaksi emosi. Individu akan bertindak sesuai dengan *self efficacy* yang dimiliki. Apabila *self efficacy* yang dimiliki tinggi, ia akan terus meningkatkan upaya untuk dapat menyelesaikan masalah yang dihadapi. Secara lebih rinci fungsi *self efficacy* tersebut adalah sebagai berikut :

1. Untuk menentukan pemilihan tingkah laku. Orang cenderung akan melakukan tugas tertentu dimana ia merasa memiliki kemampuan yang baik untuk menyelesaikannya. Jika seseorang memiliki keyakinan diri yang besar bahwa ia mampu mengerjakan tugas tertentu, maka ia akan lebih memilih mengerjakan tugas tersebut daripada tugas – tugas yang lainnya. Ini menunjukkan bahwa *self efficacy* juga menjadi pendorong timbulnya suatu tingkah laku.
2. Besar upaya dan keyakinan. Penilaian *self efficacy* menentukan seberapa besar usaha yang dikeluarkan, dan seberapa kuat individu bertahan dalam rintangan dan pengalaman yang menyakitkan. Semakin kuat persepsi *self efficacy* maka akan semakin giat dan tekun usaha individu ketika menghadapi kesulitan. Individu yang mempunyai keraguan tentang kemampuannya akan

mengurangi usahanya bahkan individu tersebut akan menyerah. Sedangkan mereka yang memiliki *self efficacy* yang kuat, akan menggunakan usaha yang lebih besar untuk mengatasi tantangan. Dengan kata lain usaha manusia untuk mencapai sesuatu memerlukan perasaan keunggulan pribadi yang optimis. *Self efficacy* yang rendah dapat menghalangi usaha meskipun individu memiliki keterampilan, dan keadaan ini akan lebih mudah untuk menyebabkan individu putus asa.

3. Pola pikiran dan reaksi emosional. Orang – orang dengan *self efficacy* yang rendah selalu berfikir dirinya kurang mampu menangani situasi yang dihadapinya. Dalam mengantisipasi keadaan, mereka juga cenderung mempersepsikan masalah – masalah yang akan timbul jauh lebih berat daripada yang sesungguhnya. Akibat dari fikiran tersebut akan menghasilkan reaksi emosional yang tinggi.
4. Sebagai peramal tingkah laku yang selanjutnya. Individu dengan *self efficacy* tinggi memiliki minat dan keterlibatan yang tinggi dan lebih baik dengan lingkungannya. Demikian juga dalam menghadai tugas, dimana keyakinan mereka juga tinggi. Mereka tidak mudah putus asa dan menyerah dalam mengatasi kesulitan dan mereka akan menampilkan usaha yang lebih keras lagi. Sebaliknya individu dengan *self efficacy* yang rendah cenderung lebih pemalu dan kurang terlibat dalam tugas yang dihadapi daripada berusaha merubah keadaan.

Dalam memecahkan masalah yang sulit, individu yang mempunyai *self efficacy* tinggi cenderung lebih memiliki keyakinan atas kemampuannya dan mengatribusikan kegagalannya pada usaha – usaha yang kurang serta akan

semakin giat dan tekun usaha individu ketika menghadapi kesulitan, sedangkan individu yang memiliki *efficacy* rendah, menganggap kegagalan berasal dari kurangnya kemampuan dan individu tersebut akan ragu terhadap kemampuannya sehingga dapat mengurangi usahanya bahkan individu tersebut akan menyerah.

2.1.3.4 Dimensi dan Indikator *Self Efficacy*

Keberhasilan individu dalam menyelesaikan tugas dapat meningkatkan *self efficacy*. Tingkat *self efficacy* yang dimiliki individu dapat dilihat dari dimensi *self efficacy*. *Self efficacy* yang dimiliki seseorang berbeda – beda, dapat dilihat berdasarkan dimensi yang mempunyai implikasi penting pada perilaku. Menurut Flora Puspitaningsih (2018 :77), dimensi dari *self efficacy* :

1. Tingkat Kesulitan Tugas (*Magnitude*)

Yaitu berhubungan dengan tingkat kesulitan suatu tugas. Individu akan mencoba perilaku yang dia merasa mampu melakukannya dan akan menghindari situasi dan perilaku yang diluar batas kemampuan yang dirasakan. Jika seseorang dihadapkan pada tugas yang disusun menurut tingkat kesulitan, maka efikasi diri akan diarahkan pada tugas yang mudah, sedang atau sulit sesuai batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan masing – masing tingkat kesulitan. Dimensi ini memiliki implikasi terhadap pemilihan tingkat laku yang akan dicoba atau dihindari. Contohnya jika seseorang menghadapi masalah maka setiap orang akan berbeda memandang masalah tersebut, ada yang merasa masalah tersebut sulit bagi dirinya dan ada yang merasa masalah tersebut mudah atau sedang bagi dirinya.

2. Kekuatan Keyakinan (*Strength*)

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dan keyakinan atau pengharapan dari individu mengenai kemampuannya. Seseorang dengan efikasi diri yang lemah akan mudah menyerah pada pengalaman – pengalaman yang tidak menunjang. Sedangkan seseorang dengan efikasi diri tinggi akan mendorong individu untuk tetap bertahan dalam usahanya walaupun ditemukan pengalaman yang tidak menunjang atau menghambat. Dimensi ini mengacu pada derajat kemantapan individu terhadap keyakinan yang dibuatnya. Kemampuan ini yang menentukan ketahanan dan keuletan individu dalam usaha. Dimensi ini merupakan keyakinan individu untuk mempertahankan perilaku tertentu.

3. Luar Bidang Perilaku (*Generality*)

Dimensi ini berkaitan dengan derajat kemantapan individu terhadap keyakinan akan kemampuannya, yakni berkaitan dengan bidang tugas atau tingkah laku, seberapa luas individu mempunyai keyakinan dalam melaksanakan tugas – tugas. Pengalaman yang berangsur – angsur menimbulkan penguasaan terhadap pengharapan terbatas pada bidang tingkah laku khusus, sedangkan pengalaman lain membangkitkan keyakinan yang meliputi berbagai bidang tugas. Ada individu yang merasa yakin pada banyak bidang tugas.

Berdasarkan dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa dimensi *self efficacy* meliputi, taraf kesulitan tugas yang dikerjakan individu, derajat kemantapan individu terhadap keyakinan yang dibuat individu dan variasi situasi dimana penilaian *self efficacy* dapat diterapkan. *Self efficacy* yang dimiliki

individu dapat diukur dengan mempertimbangkan ketiga dimensi tersebut, yaitu melihat seberapa kuat penilaian tentang kecakapannya saat individu tersebut dihadapkan pada tugas tertentu yang bervariasi tingkat kesulitannya. Semakin kuat *self efficacy*, maka semakin besar kecenderungan seseorang untuk memilih tugas atau perilaku yang menantang, semakin lama bertahan dengan perilaku atau tugas tersebut dan semakin sukses performanya dalam melakukan tugas atau perilaku tersebut.

Indikator *self efficacy* mengacu pada tiga dimensi *self efficacy* yaitu dimensi *magnitude*, dimensi *strength* dan dimensi *generality*. Flora Puspitaningsih (2018 : 67), merumuskan beberapa indikator *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 dalam menyelesaikan tugas, individu mampu menumbuhkan motivasi pada diri sendiri untuk bisa memilih dan melakukan Tindakan – Tindakan yang diperlukan dalam rangka menyelesaikan tugas.
- c. Yakin bahwa dirinya mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun. Adanya usaha yang keras dari individu untuk menyelesaikan tugas yang ditetapkan dengan menggunakan segala yang dimiliki.
- d. Yakin bahwa diri mampu menghadapi hambatan dan kesulitan. Individu mampu bertahan saat menghadapi kesulitan dan hambatan yang muncul serta mampu bangkit dari kegagalan.

- e. Yakin dapat menyelesaikan tugas yang memiliki range yang luas ataupun sempit (spesifik). Individu yakin bahwa setiap tugas apapun dapat ia selesaikan meskipun itu luas atau spesifik.

2.1.4 Kecerdasan Emosional

Kecerdasan merupakan salah satu anugerah yang diberikan Allah SWT kepada umat manusia sebagai salah satu kelebihan untuk membedakan dengan makhluk lainnya. Kecerdasan penting digunakan manusia untuk berfikir dan bertindak dalam membantu meningkatkan kualitas hidup. Kecerdasan merupakan suatu kemampuan yang sangat penting digunakan dalam setiap aktivitas salah satunya di dalam dunia pekerjaan.

Aspek kecerdasan merupakan hal yang perlu ditingkatkan sebagai upaya perusahaan mendapatkan sumber daya manusia yang meliki etos kerja tinggi. Kecerdasan emosional dapat memunhkinkan seseorang untuk berfikir kreatif, menyesuaikan dirinya, menjalin hubungan dengan orang lain serta dapat mempengaruhi orang dapat berkerja sendiri maupun satu tim yang lebih baik.

2.1.4.1 Pengertian Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional atau biasa di sebut EQ merupakan kemampuan seseorang dalam mengendalikan emosinya untuk tetap berada pada hal – hal yang lebih positif. Menurut Caruso dan Salovey (2017:109), “Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengetahui, mengerti, emosi, Bahasa emosional dan mampu mengelolah emosi diri sendiri dan oranglain.”

Menurut Prita (2018:64), seseorang yang memiliki kemampuan dalam mengatur emosinya dengan cara kesadaran terhadap diri, pengaturan diri,

motivasi, empati dan keterampilan dalam bersosial. Menurut Aunurrahman (2016 :10) menyatakan “Himpunan bagian dari kecerdasan social yang melibatkan kemampuan memantau perasaan sosial yang melibatkan kemampuan pada orang lain, memilah – milah semuanya dan menggunakan informasi inti untuk membimbing pikiran dan Tindakan”. Menurut Cooper & Sawaf (2019:108) mendefinisikan bahwa “*Emotional Intelligence is the ability to sense, understand and effectively apply the power and acumen of emotions as a source of human energy, information, connection and influence*”.

Sama halnya yang disampaikan oleh Goleman (2020: 67), mengungkapkan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang dalam mengenali perasaan diri sendiri dan oranglain, memotivasi diri sendiri, mengelola emosi diri sendiri dan oranglain serta melakukan hubungan sosial.

Berdasarkan pendapat dari para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam mengetahui, memahami, memotivasi dan mengolah emosi sehingga dapat membimbing pikiran dan tindakan diri sendiri maupun orang lain. Menurut hasil penelitian psikologi kontemporer menunjukkan disamping adanya faktor faktor yang berasal dari IQ, ternyata belajar dan prestasi sangat ditentukan oleh emotional intelligence atau kecerdasan emosi (Mustaqim,2004:152). Teori Daniel Goleman dalam Jurnal Psikologi Wina Lova Riza (2016:4) menyebutkan bahwa IQ hanya mempunyai peran sekitar 20% dalam menentukan keberhasilan hidup sedangkan 80% sisanya ditentukan oleh faktorr – faktor lain. Diantaranya yang terpenting adalah kecerdasan emosi.

2.1.4.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2017:53), terdapat dua faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional, yaitu lingkungan keluarga dan lingkungan non keluarga.

1. Lingkungan keluarga

Kehidupan keluarga merupakan sekolah pertama dalam mempelajari emosi. Peran serta orangtua sangat dibutuhkan sebagai objek pertama. Kecerdasan emosi ini dapat diajarkan pada saat anak masi bayi dengan contoh – contoh ekspresi. Kehidupan emosi yang dipupuk dalam keluarga sangat berguna di kemudian hari, sebagai contoh : melatih kebiasaan hidup disiplin dan bertanggung jawab, kemampuan berempati, kepedulian dan sebagainya.

2. Lingkungan non keluarga

Hal ini terkait adalah lingkungan masyarakat dan Pendidikan. Kecerdasan emosional berkembang sejalan dengan perkembangan fisik dan mental. Pembelajaran ini biasanya ditunjukan dalam suatu aktivitas seseorang di luar dirinya dengan emosi yang menyertai keadaan oranglain.

2.1.4.3 Aspek – Aspek Kecerdasan Emosional

Aspek – aspek kecerdasan emosional seseorang menurut Tridhonanto (2017:5) adalah sebagai berikut :

1. Kecakapan pribadi, yaitu kemampuan mengelola diri sendiri.
2. Kecakapan sosial, yaitu kemampuan menangani suatu hubungan.
3. Kecakapan sosial, yaitu kemampuan menggugah tanggapan yang dikehendaki orang lain.

2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2017:31), menjelaskan bahwa terdapat lima dimensi kecerdasan emosional. Adapun dimensi dan indikator tersebut yaitu :

1. Kesadaran diri, yaitu kemampuan individu yang berfungsi untuk memantau perasaan diri waktu ke waktu, mencermati perasaan yang muncul. Ketidakmampuan untuk mencermati perasaan yang sesungguhnya mendadak bahwa orang berada dalam kekuasaan emosi.
2. Pengaturan diri, yaitu kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepas kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibat akibat yang timbul karena kegagalan keterampilan emosi dasar. Seseorang yang mempunyai kemampuan yang rendah dalam mengelola emosi akan terus menerus bernaung melawan perasaan murung. Sementara mereka yang memiliki tingkat pengelola emosi yang tinggi akan dapat bangkit lebih cepat dari kemurungannya. Kemampuan mengelola emosi meliputi kemampuan penguasaan diri dan kemampuan menenangkan diri.
3. Motivasi, yaitu kemampuan untuk mengatur emosi menjadi alat untuk mencapai tujuan dan menguasai diri. Seseorang yang memiliki keterampilan ini cenderung lebih produktif dan efektif dalam upaya apapun yang dikerjakannya. Kemampuan ini didasari oleh kemampuan mengendalikan emosi yaitu menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati.
4. Mengenali emosi orang lain (*empathy*), yaitu kemampuan yang bergantung pada kesadaran, kemampuan ini merupakan keterampilan dasar dalam bersosial, seorang yang empati lebih mampu menangkap sinyal-sinyal social

tersembunyi yang mengisyaratkan apa yang dibutuhkan atau dikehendaki orang lain.

5. Keterampilan sosial, yaitu merupakan keterampilan mengelola emosi orang lain, mempertahankan hubungan dengan orang lain melalui keterampilan sosial, kepemimpinan dan keberhasilan hubungan antar pribadi.

2.1.5 Pengertian Kinerja Karyawan

Manajemen sumber daya manusia mempunyai tujuan untuk meningkatkan kontribusi antara karyawan terhadap perusahaan dalam rangka mencapai produktivitas perusahaan. Keberhasilan sebagai aktivitas perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawannya, semakin baik kinerja yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja perusahaan tersebut. Beberapa pengertian kinerja menurut para ahli sebagai berikut.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2018:2) “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Menurut Triastuti (2018:204) menyatakan bahwa “Kinerja karyawan adalah faktor yang dapat mempengaruhi perkembangan atau kemajuan dari suatu perusahaan. Semakin baik atau semakin tinggi kinerja karyawan akan mempermudah dalam mencapai tujuan dari perusahaan, karena kinerja suatu hal yang penting dan tidak dapat dipisahkan dengan perusahaan”.

Sedangkan menurut Sulistyaningsih dalam Taufik (2017:353) mengungkapkan bahwa “Kinerja merupakan suatu kombinasi antara kemampuan, usaha dan kesempatan yang akhirnya dapat dinilai dari hasil kerjanya.” Sama hal

nya yang disampaikan oleh Rusda (2017 : 54) “Hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan berupa kuantitas maupun kualitas untuk mencapai target perusahaan”.

Dari pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah pencapaian atau hasil kerja yang dicapai karyawan baik secara kuantitas maupun kualitas melalui aktivitas dan tanggung jawab kerja yang telah diselesaikan melalui berbagai kemampuan, usaha dan kesempatan yang dimiliki.

2.1.5.1 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Terdapat beragam faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan hal ini penting untuk diketahui oleh pemimpin agar pemimpin dapat melakukan evaluasi dalam perusahaannya. Salah satu yang mengungkapkan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Anwar Prabu Mangkunegara (2017 : 67) yaitu :

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya pegawai yang memiliki IQ rata – rata (IQ 110 -120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari – hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. (*the right man on the right place, the right man on the right job*).

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi

kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja. Perusahaan penting untuk mengetahui kinerja karyawan agar dapat mengambil langkah untuk mengembangkan sumber daya manusia yang ada pada perusahaannya dengan langkah mengikut sertakan karyawan ke pelatihan tertentu. Faktor lingkungan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan diantaranya adalah bagaimana kondisi fisik tempat bekerja, materi, waktu untuk bekerja, pengawasan, desain organisasi dan iklim organisasi.

2.1.5.2 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Sedarmayanti dalam Rima (2018 :134), tujuan penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian dalam penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
3. Sebagai dasar pengembangan dan pendaya gunaan karyawan secara optimal, untuk mengarahkan jenjang/rencana karier, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.

4. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
5. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.
6. Secara pribadi, karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memicu perkembangan. Bagi atasan yang menilai akan lebih baik diperlihatkan dan mengenal bawahan atau karyawannya, sehingga dapat lebih memotivasi karyawan.

Adapun manfaat dari penilaian kinerja menurut Sedarmayanti dalam Rima (2018 :134), seperti berikut :

1. Meningkatkan prestasi kerja
Dengan penilaian kerja pimpinan maupun karyawan akan memperoleh umpan balik agar dapat memperbaiki pekerjaan atau prestasinya.
2. Memberi kesempatan kerja adil
Penilaian yang akurat dapat menjamin karyawan untuk memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai kemampuan yang dimiliki.
3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
Melalui penilaian kinerja, terdeteksi karyawan yang memiliki kemampuan rendah sehingga dapat diadakan program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan karyawan.
4. Penyesuaian kompensasi
Melalui penilaian kinerja, pemimpin dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi.

5. Keputusan promosi dan demosi

Hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan atau mendemosikan karyawan.

6. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan

Kinerja yang buruk merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan,

7. Menilai proses rekrutmen dan seleksi

Karyawan baru dengan kinerja yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan dari proses rekrutmen dan seleksi.

2.1.5.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:75), kinerja karyawan dapat dinilai dari dimensi dan indikator kinerja yang meliputi :

1. Kuantitas Kerja (*Quantity*)

Menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi keluaran atau hasil tugas – tugas rutinitas dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas itu sendiri. Semakin baik kuantitas kerja dalam memenuhi target akan mempercepat dalam pencapaian tujuan. Adapun indikator indikator yang terkait adalah :

- a. Memiliki kemampuan dari seberapa banyak menghasilkan *output*.
- b. Memiliki kemampuan berupa kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Kualitas Kerja (*Quality*)

Menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi ketepatan, ketelitian dan keterampilan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat

kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan. Adapun indikator – indikator yang terkait adalah :

- a. Memiliki kemampuan dalam menunjukkan hasil sesuai standar (ketepatan).
- b. Memiliki kemampuan yang teliti dalam bekerja.
- c. Memiliki keterampilan yang baik dalam bekerja.

3. Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Menyatakan kemampuan karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya. Adapun indikator – indikator yang terkait adalah :

- a. Menerima pekerjaan yang telah di tentukan.
- b. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan arahan dan waktu yang telah ditentukan.

4. Kerja Sama (*Team Working*)

Menyatakan kemampuan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaannya. Adapun indikator – indikator yang terkait adalah :

- a. Kemampuan dalam menjaga hubungan kerjasama dalam bekerja.
- b. Kemampuan dalam menjalin kerjasama dalam pekerjaan.

5. Inisiatif (*Initiative*)

Yakni bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya, serta kemampuan dalam membuat suatu keputusan yang baik tanpa adanya pengarahan terlebih dahulu. Adapun indikator – indikator yang terkait adalah :

- a. Memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa perintah.
- b. Memiliki kemampuan mengambil keputusan tanpa perintah.

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat digunakan untuk hipotesis atau jawaban sementara dalam penelitian ini, selain itu penelitian terdahulu dapat dipakai sebagai sumber perbandingan dengan penelitian yang sedang penulis lakukan. Kajian yang digunakkan yaitu mengenai *self efficacy*, kecerdasan emosional dan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikut dibawah ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang didapat dari jurnal dan internet sebagai bahan perbandingan agar diketahui persamaan dan perbedaannya sebagai berikut ;

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Ali Syaifudin, Kusuma Chandra Kirana dan Epsilandri Septiarini (2021) Analisis Impresi Kecerdasan Emosional, <i>Self Efficacy</i> dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. BPR Bantul), Jurnal Manajemen dan Keuangan Vol, 9, No 1, (2021)	Dari penelitian ini diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel kecerdasan emosional dan <i>self efficacy</i> serta OCB terhadap kinerja karyawan PT. BPR Bank Bantul.	a. Variabel independen yang digunakan sama yaitu kecerdasan emosional dan <i>self efficacy</i> . b. Variabel dependen yang digunakan sama yaitu kinerja karyawan.	a. Tempat/objek penelitian berbeda. b. Kota penelitian tidak sama. c. Penulis tidak meneliti mengenai variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).
2.	Adi Maryadi (2020) Pengaruh Disiplin Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rapigra Jakarta, Jurnal Manajemen Pelita Bangsa, Vol 4, No 2 (2020)	Hasil uji penelitian ini dengan menggunakan uji t parsial untuk variabel disiplin dan kecerdasan emosional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.	a. Variabel independen yang digunakan sama yaitu kecerdasan emosional. b. Variabel dependen yang digunakan sama yaitu kinerja karyawan.	a. Tempat atau objek penelitian tidak sama. b. Peneliti tidak meneliti variabel disiplin kerja.

No	Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
3.	Devi Risma (2021) Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Penelitian Eksperimen, Jurnal Educhild: Pendidikan dan Sosial, Vol 1, No 1 (2021)	Hasil penelitian ini bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan	a. variabel independen yang digunakan sama yaitu kecerdasan emosional. b. Variabel dependen yang digunakan sama yaitu kinerja karyawan	a. Tempat/objek penelitian tidak sama. b. Kota penelitian berbeda.
4.	Dwi Utami Hasan dan Khaerana Khaerana (2020) Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan <i>Self Esteem</i> Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Palopo, Jurnal Ekonomi Pembangunan STIE Muhammadiyah, Vol 6, No. 2 (2020)	Dari penelitian ini diperoleh hasil bahwa <i>self efficacy</i> dan <i>self esteem</i> secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.	a. Variabel independen yang digunakan sama yaitu <i>self efficacy</i> . b. Variabel dependen yang digunakan sama yaitu kinerja pegawai atau kinerja karyawan.	a. Tempat atau objek penelitian berbeda. b. Kota penelitian tidak sama. c. Tidak meneliti variabel <i>Self Esteem</i> .
5.	Ernawati Didik Purwanto (2010) Pengaruh Kompetensi, Kecerdasan Emosional dan Efikasi Diri Terhadap Kenyamanan Pimpinan Dalam Melakukan Penilaian Kinerja Karyawan, Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan, Vol 10, No 1 (2010)	Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kecerdasan emosional dan efikasi diri terhadap kenyamanan pimpinan dalam melakukan penilaian kinerja karyawan.	a. Variabel independen yang digunakan sama yaitu kecerdasan emosional dan efikasi diri. b. Variabel dependen yang digunakan sama yaitu kinerja karyawan. c. Kota penelitian peneliti dan penulis tidak sama.	a. Tempat atau objek penelitian berbeda. b. Kota penelitian tidak sama. a. Penelitian tidak meneliti mengenai kenyamanan pemimpin.
6.	Flavia Isabel Martins Ferreira dan Bachrudin Saleh Luturlean (2018) Pengaruh Budaya Organisasi dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Makan Wong Solo Bandung, Jurnal	Hasil penelitian ini diperoleh terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi dan <i>self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan.	a. Variabel independen yang digunakan sama yaitu <i>self efficacy</i> . c. Variabel dependen yang digunakan sama yaitu kinerja	a. Tempat atau objek penelitian tidak sama. b. Kota penelitian tidak sama. c. Tidak meneliti variabel

No	Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	e-proceeding of management, Vol 5, No 1, Hal 978 – 984 (2018)		karyawan.	budaya organisasi.
7.	Hani Ratnasari dan Nancy Yusnita (2018) Analisis Hubungan Efikasi Diri Dengan Kinerja Karyawan PT Metraplaza, Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi Unpak, Vol 4, No 1 (2018)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang nyata dan signifikan antara efikasi diri dan kinerja pegawai.	a. Variabel independen yang digunakan sama yaitu <i>self efficacy</i> . b. Variabel dependen yang digunakan sama yaitu kinerja karyawan.	a. Tempat atau objek penelitian tidak sama. b. Kota penelitian berbeda.
8.	Hartini – Hartini, Normiyati N dan Aditya Wardhana (2022) Kecerdasan Emosional, Motivasi Berprestasi dan Self Esteem serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Guru, Ejournal Manajemen Universitas IBN Khaldun, Vol 13, No 2 (2022)	<i>The results of the study show that: 1) emotional intelligence had a positive and significant effect on teaher's job satisfaction, 2) achievement motivation had a positive and significant effect on teaher's job satisfaction. 3) self-esteem had a positive and significant effect on teaher's job satisfaction.</i>	a. Salah satu variabel independen yang digunakan sama yaitu kecerdasan emosional.	a. Tempat atau objek penelitian berbeda. b. Peneliti tidak meneliti variabel motivasi berprestasi, self esteem dan kepuasan kerja.
9.	Hemmy Fauzan, Fahmi Ilman dan Nofrianto (2021) Analisis Pengaruh <i>Employee Engagement</i> and <i>Self efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Global Heaterindo Teknik, Jurnal FEB Islam UIN Imam Bonjol Padang, Vol 6, No 1 (2021)	Hasil penelitian ini bahwa <i>employee engagement</i> dan <i>self efficacy</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	a. Variabel independen yang digunakan sama yaitu <i>self efficacy</i> . b. Variabel dependen yang digunakan sama yaitu kinerja karyawan.	a. Tempat atau objek penelitian tidak sama. b. Kota penelitian penulis dan peneliti berbeda. c. Peneliti tidak meneliti variabel <i>employee engagement</i>

No	Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
10.	Indra Agung Yudistiro (2015) Pengaruh Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Moderisasi, Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol 9, No 1 (2015)	<i>Result showed that emotional intelligence affected on teachers performance. Work environment affected on the teachers performance. Dicpline affected on teachers performance.</i>	a. Variabel independen yang digunakan sama yaitu kecerdasan emosional. b. Variabel dependen yang digunakan sama yaitu kinerja	a. Tempat atau objek penelitian tidak sama. b. Kota penelitian berbeda. c. Tidak meneliti variabel lingkungan kerjam disiplin dan komitmen.
11.	I Gusti Ayu Puspita Dewi dan Agus Indra Tenaya (2017) Pengaruh Etika Profesi, Efikasi Diri, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional terhadap kinerja auditor, E-Jurnal Akuntansi Universitas Udaya, Vol 19, No 1 (2017)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika profesi, efikasi diri, kecerdasan spiritual, kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor berpengaruh positif	a. Variabel independen yang digunakan sama yaitu kecerdasan emosional dan efikasi diri. b. variabel dependen yang digunakan sama yaitu kinerja karyawan Tempat atau objek penelitian.	a. Tempat atau objek penelitian tidak sama. b. Kota penelitian berbeda. c. Tidak meneliti mengenai kecerdasan spiritual, etika profesi dan kecerdasan intelektual.
12.	Kadek Ricky Aridie Suprpta dan Putu Ery Setiawan (2017) Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, <i>Self Efficacy</i> dan <i>time budget pressure</i> pada kinerja auditor, E-Jurnal Akuntansi Universitas Udaya, Vol 9, No 1 (2017)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan <i>time budget pressure</i> berpengaruh negative pada kinerja auditor di KAP Provinsi Bali. Kepuasan kerja dan <i>self efficacy</i> berpengaruh positif pada kinerja auditor di provinsi Bali.	a. Variabel independen yang digunakan sama yaitu kecerdasan emosional dan <i>self efficacy</i> . b. Variabel dependen yang digunakan sama yaitu kinerja	a. Tempat atau objek penelitian tidak sama. b. Kota penelitian berbeda. c. Tidak meneliti mengenai <i>time budget pressure</i>
13.	Kevyn Gilbert Turambi (2022) Pengaruh Kepemimpinan	Dari penelitian ini diperoleh hasil bahwa kepemimpinan	a. Salah satu variabel independen yang digunakan sama	a. Tempat atau objek penelitian tidak sama.

No	Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Transformasional, <i>Self Efficacy</i> dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP Manado, Jurnal Emba : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, Vol 10, No 2 (2022)	transformasional, <i>self efficacy</i> dan kecerdasan intelektual berpengaruh sangat kuat terhadap kinerja karyawan	yaitu <i>self efficacy</i> . b. Variabel dependen yang digunakan sama yaitu kinerja karyawan	b. Kota penelitian berbeda. c. Tidak meneliti variabel kepemimpinan transformasional dan kecerdasan intelektual.
14.	Muhammad Muhammad, Rois Arifin dan Budi Wahono (2021) Pengaruh Kecerdasan Emosional, <i>Self Efficacy</i> dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Mocca Animation Studio Malang, Jurnal Ilmiah Riset Manajemen, Vol 10, No 15, (2021)	Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa kecerdasan emosional, <i>self efficacy</i> dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.	a. Variabel independen yang digunakan sama yaitu kecerdasan emosional dan <i>self efficacy</i> . b. Variabel dependen yang digunakan sama yaitu kinerja karyawan	a. Tempat atau objek penelitian tidak sama. b. kota penelitian berbeda. c. tidak meneliti mengenai variabel beban kerja.
15.	Muslimah dan Tengku Putri (2021) Pengaruh Kecerdasan Emosional dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Pattimura, Repositori Institusi Universitas Sumatera Utara (2021)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan kecerdasan emosional dan <i>self efficacy</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang	c. Variabel independen yang digunakan sama yaitu kecerdasan emosional dan <i>self efficacy</i> . d. Variabel dependen yang digunakan sama yaitu kinerja karyawan.	d. Tempat atau objek penelitian berbeda e. Kota penelitian berbeda.
16.	Ni Km. Lolita Sri Widiarni, Luh Kadek Budi Martini dan Yenny Verawati (2019) Pengaruh Budaya Organisasi dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugerah	Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Budaya organisasi dan <i>self efficacy</i>	a. Salah satu variabel independent yang digunakan sama yaitu <i>self efficacy</i> . b. Variabel dependen yang digunakan sama yaitu kinerja	a. Tempat atau objek penelitian tidak sama. b. Tidak meneliti variabel boday organisasi.

No	Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Agung Alami Wings Surya Kalungkung, Jurnal Ilmu Manajemen, Vol 0, No 1(2019)	terhadap kinerja karyawan.	karyawan.	
17.	Nurul Hikmah dan Hari Susanta Nugraha (2018) Pengaruh Komitmen Organisasi, <i>Self Efficacy</i> dan <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Tetap Susan Spa & Resort Bandung), Jurnal Administrasi Bisnis, Vol 7, No 3 (2018)	<i>Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari komitmen organisasi, self efficacy dan organizational citizenship behavior (OCB) terhadap kinerja karyawan.</i>	a. Variabel independen yang digunakan sama yaitu <i>self efficacy</i> . b. Variabel dependen yang digunakan sama yaitu kinerja karyawan.	a. Tempat atau objek penelitian tidak. b. Kota penelitian berbeda. c. Tidak meneliti mengenai variabel <i>Organizational Citizen Behavior (OCB)</i>
18.	Pangaribuan dan Adelina (2019) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Efikasi Diri dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Restoran Top Hill dan Family Karaoke Kecamatan Sei Balai, Kabupaten Batubara, Repositori Institusi Universitas Sumatera Utara (2019)	<i>Result showed that emotional intelligence affected on teachers performance. Work environment affected on the teachers performance. Discipline affected on teachers performance.</i>	a. Variabel independen yang digunakan sama yaitu kecerdasan emosional dan efikasi diri. b. Variabel dependen yang digunakan sama yaitu kinerja karyawan.	a. Tempat atau objek penelitian tidak sama. b. kota penelitian berbeda. c. Tidak meneliti variabel gaya kepemimpinan partisipatif.
19.	Raden Roro Lidia Imaniar dan R. Andi Sularso (2016) Pengaruh Burnout Terhadap Kecerdasan Emosional, <i>Self Efficacy</i> dan Kinerja Dokter Muda di RS Dr Soebandi, Jurnal Maksipreneur, Vol 5, NO 2 (2016)	<i>Dari penelitian ini diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh langsung dari Variabel kecerdasan emosional, self efficacy terhadap kinerja karyarwan.</i>	a. Variabel independen yang digunakan sama self efficacy dan kecerdasan emosional. b. Variabel dependen yang digunakan sama yaitu kinerja.	a. Tempat atau objek penelitian tidak sama. b. Kota penelitian berbeda. c. Tidak meneliti mengenai Bornout.
20.	Tri Pertiwi dan Anton	Hasil penelitian ini	a. Variabel	a. Tempat atau

No	Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Prasetyo (2021) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kecerdasan Emosional dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Guru SLB N Tamanwinangun Kebumen, Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Bisnis & Akuntansi, Vol 3, No 4 (2021)	diperoleh terdapat pengaruh signifikan dari kepemimpinan transformasional, kecerdasan emosional dan <i>self efficacy</i> terhadap perilaku kerja.	independen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu <i>self efficacy</i> dan kecerdasan emosional.	objek penelitian tidak sama. b. Kota penelitian berbeda. c. Tidak meneliti mengenai kepemimpinan transformasional
21.	Ramadhani Wahyuningtyas dan Kusuma Chandra Kirana (2022) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Interening (Studi Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul), Ekonomis : Journal Of Economics and Business, Vol 6, No 1 (2022)	Hasil penelitian ini bahwa gaya kepemimpinan secara signifikan tidak memiliki pengaruh secara signifikan tidak memiliki pengaruh pada kinerja karyawan dan kepuasan kerja, efikasi diri secara signifikan memiliki pengaruh pada kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja secara signifikan tidak memiliki pengaruh pada kinerja karyawan.	a. Variabel independen yang digunakan sama yaitu <i>self efficacy</i> . b. Variabel dependen yang digunakan sama yaitu kinerja karyawan.	a. Tempat atau objek penelitian tidak sama. b. Kota penelitian berbeda. c. Tidak meneliti mengenai variabel kepemimpinan transformasional.
22.	Stevani Sebayang dan Jafar Sembiring (2017) Pengaruh <i>Self Esteem</i> dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di PT Finnet Indonesia	Hasil penelitian menggunakan analisis regresi berganda menunjukkan bahwa <i>self esteem</i> dan <i>self efficacy</i> secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap implementasi kinerja	a. Variabel independen yang digunakan sama yaitu <i>self efficacy</i> . b. Variabel dependen yang digunakan sama yaitu kinerja karyawan.	a. Tempat atau objek penelitian tidak sama. b. Kota penelitian berbeda. c. Tidak meneliti variabel <i>self esteem</i> .
23.	Susnaini Julita, Dewri Herawaty dan Sandra Ali Gusri (2019)	Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa terdapat	a. Variabel independent yang digunakan	a. Tempat atau objek penelitian tidak

No	Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Pengaruh Kecerdasan Emosional, <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja Guru Matematika, Jurnal Pendidikan Matematika (Jupitek), Vol 2, No 1 (2019)	pengaruh positif dan signifikan dari kecerdasan emosional dan <i>self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan.	sama yaitu kecerdasan emosional dan <i>self efficacy</i> . b. Variabel dependen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu kinerja karyawan.	sama. b. Kota penelitian berbeda.
24.	Tri Pertiwi dan Anton Prasetyo (2021) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kecerdasan Emosional dan Self Efficacy Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Guru SLB N Tamanwinangun Kuben, Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Bisnis & Akuntansi, Vol 3, No 4 (2021)	Hasil penelitian ini diperoleh terdapat pengaruh signifikan dari kepemimpinan transformasional, kecerdasan emosional dan <i>self efficacy</i> terhadap perilaku kerja	a. Variabel independen yang digunakan sama yaitu <i>self efficacy</i> dan kecerdasan emosional.	a. Tempat atau objek penelitian tidak sama. b. Kota penelitian berbeda. c. Tidak meneliti variabel kepemimpinan transformasional.

Sumber : Hasil olah data Peneliti 2022

Penelitian terdahulu diatas menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian yang mempunyai salah satu variabel yang sama dengan variabel yang digunakan oleh penulis. Sebagai referensi penelitian terdahulu diatas menunjukkan bahwa hasil penelitian penulis terdapat beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian penulis, seperti pada salah satu variabel independen yaitu *self efficacy* dan kecerdasan

emosional yang hasil pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Dengan terdapat beberapa variabel yang mempunyai kesamaan pada penelitian terdahulu diatas sehingga penulis mempunyai acuan agar dapat memperkuat hipotesis yang hendak penulis ajukan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan dasar pemikiran yang disintesisasikan dngan observasi dan telaah pustakaan, kerangka pemikiran dibuat berdasarkan suatu himpunan dari beberapa konsep serta hubungan dari beberapa konsep tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti *self efficacy* dan kecerdasan emosional.

2.2.1 Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Self efficacy merupakan perasaan, keyakinan, persepsi, kepercayaan terhadap kemampuan dan kompetensi diri yang nantinya akan berpengaruh pada cara individu tersebut dalam bertindak/mengatasi suatu situasi tertentu untuk dapat mencapai berbagai tujuan dalam hidupnya.

Menurut Stevani Sebayang dan Jafar Sembiring (2017), Efikasi diri adalah keyakinan individu bahwa dia mampu untuk melaksanakan tugas. Semakin tinggi efikasi diri, semakin anda percaya diri pada kemampuan untuk berhasil. Hasil penelitian Hani Ratnasari dan Nancy Yusnita (2018) mengenai *Self Efficacy* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan *self efficacy* yang tinggi akan mencapai suatu kinerja yang lebih baik disebabkan karena individu tersebut memiliki motivasi yang kuat, tujuannya jelas, emosi yang stabil dan kemampuannya untuk memberikan kinerja atas aktivitas perilaku dengan sukses.

Hal serupa juga dijelaskan pada penelitian yang dilakukan Dwi Utama Hasan dan Khaerana (2020) diperoleh hasil bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Orang yang memiliki efikasi diri yang tinggi cenderung memberi kontribusi yang positif dalam setiap kerjanya. Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut, maka dapat dikatakan bahwa *self efficacy* merupakan faktor yang sangat penting yang dapat mempengaruhi kinerja pada suatu organisasi untuk mencapai kinerja suatu usaha yang optimal dan juga untuk mencapai suatu tujuan – tujuan tertentu yang diinginkan suatu perusahaan tersebut. *Self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang memiliki *self efficacy* yang rendah akan mengurangi kepuasan kerjanya, tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, mempunyai semangat kerja yang rendah, sering bosan dan emosi yang tidak stabil.

2.2.2 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam mengetahui, memahami, motivasi dan mengelola emosi sehingga dapat membimbing pikiran dan tindakan diri sendiri maupun oranglain. Di dalam bekerja karyawan tidak hanya membutuhkan kemampuan intelektual yang baik tetapi juga kemampuan emosional yang baik. Hal ini dikarenakan karyawan tidak hanya cukup memiliki pengetahuan yang luas dan komunikasi yang baik dalam bekerja. Karyawan juga harus memiliki kemampuan dalam mengenali, memahami dan mampu dalam mengelolah emosi diri sendiri.

Dalam hal ini nantinya dapat menjadi pengaruh yang baik bagi lingkungan sekitar, seperti membantu memahami dan mengelolah emosi oranglain dan mudah

dalam beradaptasi dengan lingkungan sosial. Dengan begitu seluruh karyawan tidak hanya berpikir secara logis dan rasional namun dapat bertindak secara lebih terarah dalam bekerja yang nantinya membantu karyawan bekerja secara efektif dan efisien serta memberi pengaruh baik terhadap kinerja kerja karyawan.

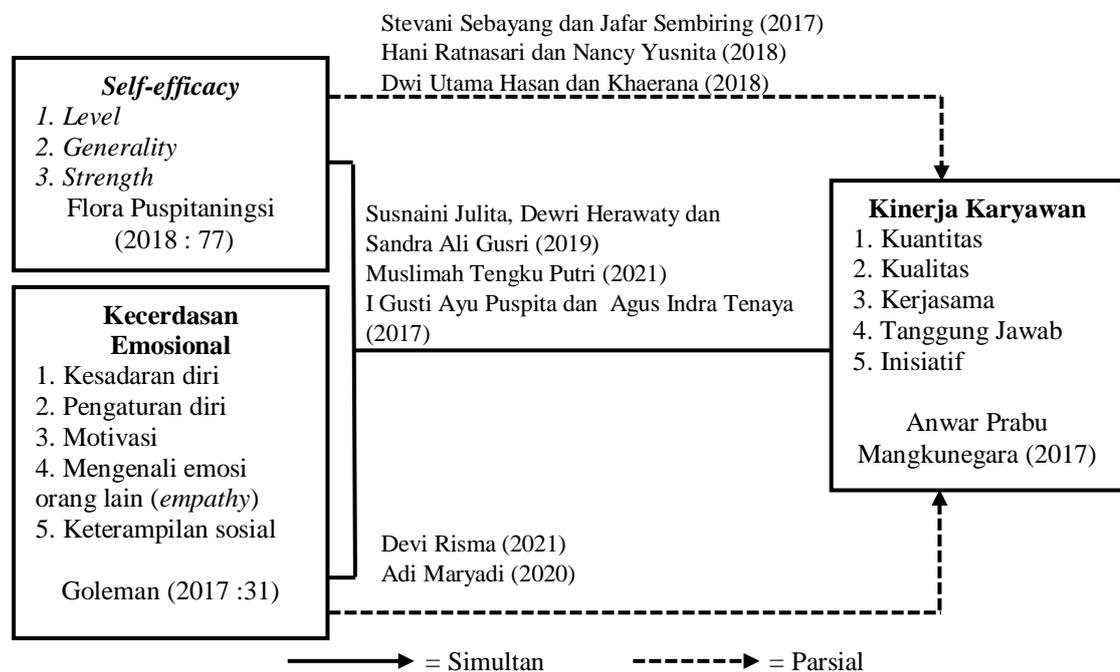
Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Devi Risma (2021) yang menunjukkan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Adi Maryadi (2020) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan PT Rapigra Jakarta menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja.

2.2.3 Pengaruh *Self Efficacy* dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh I Gusti Ayu Puspita dan Agus Indra Tenaya (2017) menyatakan Efikasi Diri (*Self Efficacy*) dan Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat kecerdasan emosional lebih tinggi akan berhasil dalam pekerjaannya dan memiliki kinerja yang lebih tinggi. Dengan *Self Efficacy* yang tinggi akan mencapai suatu kinerja yang lebih baik disebabkan individu tersebut memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil dan kemampuannya untuk memberikan kinerja atas aktivitas perilaku dengan sukses.

Hasil penelitian yang lain juga dilakukan oleh Muslimah Tengku Putri (2021) juga memberikan hasil yang sama yaitu Kecerdasan Emosional dan *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada

BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Pattimura. Penelitian Susnaini Julita, Dewri Herawaty dan Sandra Ali Gusri (2019) memperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Kecerdasan Emosional dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan penelitian – penelitian di atas, maka hubungan antara variabel – variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini digambarkan dalam kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori yang telah dituangkan dalam kerangka pemikiran. Maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Secara simultan

Terdapat pengaruh *self efficacy* dan kecerdasan emosional secara simultan terhadap kinerja karyawan.

2. Secara parsial
 - a. *Self efficacy* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
 - b. Kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.