

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Olahraga merupakan segala kegiatan yang melibatkan pikiran, raga, dan jiwa secara terintegrasi dan sistematis untuk mendorong, membina serta mengembangkan potensi jasmani, rohani, sosial dan budaya (UU Nomor 11 Tahun 2022). Keolahragaan adalah segala aspek yang berkaitan dengan olahraga yang memerlukan pengaturan, pendidikan, pelatihan, pembinaan, pengembangan, peningkatan dan pengawasan serta evaluasi (UU Nomor 11 Tahun 2022). Organisasi yang mengelola, membina, mengembangkan & mengkoordinasikan seluruh pelaksanaan kegiatan olahraga khususnya olahraga prestasi karena berurusan dengan olahraga bukanlah hal yang mudah dan harus ditanggapi dengan serius. Pembinaan dan pengembangan olahraga harus dilakukan melalui hubungan kerjasama dengan pemangku kepentingan yang saling menguntungkan secara sinergis, harmonis dan saling mendukung.

Setiap organisasi selalu dihadapkan dengan posisi di mana harus dapat mengoptimalkan semua aspek untuk menunjang optimalisasi kinerja dalam mewujudkan tujuan organisasi, tidak bisa dipungkiri juga organisasi yang berkiprah di bidang keolahragaan. Sumber daya manusia diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi (Lansart, dkk., 2019). Sumber daya manusia sebagai salah satu komponen yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja, sehingga peningkatan sumber daya menjadi sangat penting dan perlu dilakukan secara terencana, terarah dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan

kemampuan dan profesionalisme. Kinerja para pegawai organisasi akan sangat diutamakan agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Menurut Rauf, dkk., (2019) kinerja adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan seberapa jauh suatu kegiatan, program, atau kebijakan telah dilaksanakan dalam mencapai sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis. Menurut Abeysinghe dan Wijesinghe (2020), kinerja adalah suatu kualitas dan kuantitas yang harus dicapai oleh karyawan untuk menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja pegawai merupakan suatu landasan untuk menilai seberapa besar pencapaian pegawai dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasi (Masruroh dan Prayekti, 2021).

Sumber daya manusia memainkan fungsi vital bagi organisasi karena sebagai penggerak kegiatan organisasi sehingga efektivitas sumber daya manusia mempengaruhi kesuksesan organisasi. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja karyawan yang berada dalam organisasi tersebut, sehingga untuk memperoleh kinerja yang optimal salah satunya ialah melalui *self-efficacy* yang dibutuhkan pegawai untuk mengembangkan kinerjanya (Eka dan Sugiarto, 2022). *Self-efficacy* adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuan dirinya untuk berkembang dan mencapai kesuksesan dengan menganalisa pengalaman sebelumnya (Na-Nan dan Samanthong, 2020).

Khaerana (2020) mengemukakan bahwa *self-efficacy* berkaitan dengan keyakinan seseorang akan kemampuan, potensi serta kecenderungan yang ada dalam dirinya untuk digabungkan menjadi suatu perilaku tertentu dalam mengontrol ataupun mengatasi situasi baik yang terjadi sekarang ataupun di

masa yang akan datang. *Self-efficacy* mempengaruhi dan berkaitan dengan penilaian bagaimana seseorang harus melaksanakan tugas-tugas tertentu saat menjalankan tanggung jawab dalam pekerjaannya dalam organisasi (Masruroh dan Prayekti, 2021). Mempunyai *self-efficacy* yang rendah akan mempengaruhi pencapaian dan cara berpikir seseorang juga mempengaruhi bagaimana individu berperilaku yang terlihat dari kualitas pengambilan keputusan, pencapaian termasuk prestasi kerja (Abun, *et al.*, 2021).

Hasil penelitian dari Khaerana (2020) menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Semakin tinggi *self-efficacy* yang dimiliki oleh seorang karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerjanya, sebaliknya jika semakin rendah *self-efficacy* yang dimiliki oleh karyawan, akan semakin menurunkan kinerjanya. Hasil yang sama juga ditemukan pada penelitian dari Clercq, *et al.*, (2019), Tian, *et al.*, (2019), Na-Nan dan Samathong (2020), Masruroh dan Prayekti (2021), Abun, *et al.*, (2021), Eka dan Sugiarto (2022), Andika dan Netra (2022) dan Pacheco, *et al.*, (2023). Hasil yang berbeda ditemukan pada penelitian oleh Saputra, dkk., (2021) yang menyatakan bahwa *self-efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah kecerdasan emosional (Lansart, dkk., 2019). Pegawai dengan kecerdasan emosional yang baik dapat menangani dan mengontrol emosinya serta peka terhadap keadaan sekitar ketika menghadapi situasi yang sulit saat menjalankan tugas (Oyuru dan Ambali, 2022). Goleman (2018) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk memotivasi diri sendiri, bertahan dalam menghadapi

tekanan, mengendalikan keinginan, mengatur suasana hati, menjaga beban stres agar tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, serta kemampuan dalam berempati. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk mengenali, memahami, dan bereaksi terhadap emosi orang lain adalah sama pentingnya dengan kapasitas untuk memahami, mengekspresikan dan mengatur emosi sendiri (Oyuru dan Ambali, 2022).

Menurut Drigas dan Papoutsis (2018), kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenali, memahami, dan menggunakan emosi secara konstruktif untuk mengendalikan kecemasan, berkomunikasi secara efektif, berempati, mengatasi rintangan, menyelesaikan tantangan, dan mengelola konflik. Pegawai dengan kecerdasan emosional menyadari bahwa, terlepas dari kekuatannya, emosi pada akhirnya bersifat sementara. Apabila seorang pegawai memiliki kecerdasan emosional yang baik maka akan berpengaruh positif pada organisasi ketika mendapati suatu masalah (Oyuru dan Ambali, 2022). Kecerdasan emosional pegawai merupakan penentu keberhasilan kinerja pegawai di suatu organisasi, karena pegawai dapat mengontrol semua yang ada di dalam dirinya (Lansart, dkk., 2019).

Pegawai merupakan manusia biasa yang memiliki berbagai masalah untuk dihadapi baik masalah pribadi maupun masalah pekerjaan. Penting bagi pegawai untuk memiliki kemampuan dalam mengelola emosi diri sendiri dan terhadap orang lain sehingga akan tercipta kerja sama yang baik di lingkungan organisasi untuk mencapai kinerja yang optimal. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rauf, dkk., (2019), Koronios, *et al.*, (2019), Octavia, dkk., (2020), Edward dan Purba (2020), Ratnasari, dkk., (2020), Sumakud dan Trang

(2021), Eka dan Sugiarto (2022), Oyoru dan Ambali (2022), Ramadhona, *et al.*, (2022), Rooroh, *et al.*, (2022) yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil berbeda ditemukan oleh Lansart, dkk., (2019) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai dan penelitian oleh Hasibuan (2020) yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja selain *self-efficacy* dan kecerdasan emosional ialah komitmen organisasi. Menurut Raveendran dan Gamage (2019), komitmen organisasi dijelaskan sebagai tingkat identifikasi dan keterlibatan individu dalam misi, nilai dan tujuan organisasi. Komitmen organisasi merupakan keinginan kuat seseorang untuk tetap berada dalam organisasi (Sitio, 2021). Komitmen organisasi adalah pola pikir yang menggambarkan seberapa baik dan loyal individu terhadap organisasinya (Astuti, 2022). Setiap karyawan harus memiliki komitmen terhadap organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan (Ernawati, dkk., 2022).

Pentingnya komitmen yang dimiliki karyawan bagi organisasi yaitu dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuannya (Sitio, 2021). Seorang pegawai yang memiliki komitmen memiliki perasaan yang kuat tentang menjadi bagian organisasi dan rasa loyalitas (Astuti, 2022). Adanya komitmen akan membuat para pegawai mendukung secara aktif seluruh kegiatan organisasi. Pegawai dengan komitmen yang tinggi akan mencintai pekerjaannya dan mampu bekerja dengan rasa penuh tanggung jawab sehingga

menghasilkan kinerja dan efektivitas kerja yang baik (Adhan, dkk., 2022). Berbeda dengan karyawan yang memiliki komitmen rendah terhadap organisasinya. Rendahnya komitmen mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya. Sejalan dengan penelitian dari Adhan, dkk., (2020) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hasil yang sama juga ditemukan dalam penelitian oleh Edward dan Purba (2020), Sitio (2021), Oyoru dan Ambali (2022), Astuti (2022), Ernawati, dkk., (2022), Ausat, *et al.*, (2022). Hasil tidak konsisten ditemukan pada penelitian dari Eliyana *et al.*, (2019) serta Raveendran dan Gamage (2019) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) adalah satu-satunya organisasi yang berwenang dan bertanggung jawab mengelola, membina, mengembangkan & mengkoordinasikan seluruh pelaksanaan kegiatan olahraga prestasi setiap anggota di Indonesia (UU Nomor 11 Tahun 2022). KONI mempunyai tujuan mewujudkan prestasi olahraga yang membanggakan ditingkat dunia, membangun watak, mengangkat harkat dan martabat dan karakter kehormatan bangsa dalam rangka ikut serta mempererat, membina persatuan dan kesatuan bangsa, serta memperkuat ketahanan nasional. KONI merupakan organisasi berbentuk *Non-Governmental*, independen, mitra pemerintah dalam bidang olahraga, olahraga yang demokratis & tidak didominasi satu golongan.

Seiring berkembangnya zaman, menuntut organisasi KONI untuk selalu mengikuti dan menyelaraskan dengan perkembangan yang ada. Hal ini

merupakan tugas besar bagi para pengurus organisasi mulai dari tingkat pusat, provinsi, dan kabupaten. Tentunya bukan hal mudah untuk mengelola organisasi sebesar ini, sehingga kinerja dari para pegawai Komite Olahraga Nasional Indonesia harus selalu ditingkatkan untuk membuat organisasi ini semakin maju dan berkembang.

KONI memiliki anggota di 34 KONI Provinsi, yang membawahi 514 KONI Kabupaten/Kota, 71 organisasi induk cabang olahraga dan 6 organisasi fungsional. KONI Kabupaten Klungkung merupakan salah satu anggota KONI Provinsi Bali yang terletak di Gelgel, Kecamatan Klungkung, Kabupaten Klungkung. Sebagai salah satu anggota KONI tentu saja KONI Kabupaten mengemban tugas yang besar sebagai ujung tombak pembinaan olahraga prestasi di kabupaten sehingga kinerja pegawai harus selalu ditingkatkan agar kegiatan pembinaan, pengelolaan dan pengembangan kegiatan olahraga tidak terhambat hanya karena kinerja karyawan yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan.

KONI Kabupaten Klungkung setiap tahunnya melaksanakan Rapat Kerja Kabupaten yang membahas program kerja KONI Kabupaten Klungkung setiap tahunnya termasuk target yang ingin dicapai dan evaluasi pelaksanaan program kerja tahun sebelumnya. Setiap 2 (dua) tahun sekali, pemerintah Provinsi Bali melaksanakan Pekan Olahraga Provinsi (PORPROV) yang merupakan ajang multi-event bergengsi terbesar di provinsi. KONI Kabupaten Klungkung memiliki tujuan untuk bersaing di papan tengah PORPROV Bali sekaligus pemerataan dan pembinaan serta pengembangan atlet di Kabupaten Klungkung.

Tabel 1.1
Capaian Indikator Kinerja KONI Kabupaten Klungkung Tahun 2022

No	Bidang	Target	Realisasi	Presentase
1	Sekretariat dan Organisasi	7 program	6 program	85,7%
2	Pembinaan Prestasi dan Sport Science & IPTEK	13 program	11 program	86,6%
3	Bidang Sarana dan Prasarana	15 program	10 program	66,6%

Sumber: Laporan Pertanggungjawaban Program Kerja dan Laporan Keuangan KONI Kabupaten Klungkung Tahun 2022.

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui bahwa di tahun 2022 sekitar 22,85% program kerja dari keseluruhan bidang di KONI Kabupaten Klungkung masih belum terealisasi yang mendasakan kinerja pegawai organisasi belum tercapai dengan efektif dan efisien. Sedangkan pada PORPROV Bali XV/2022 Kontingen Kabupaten Klungkung memperoleh total 130 medali, dengan perolehan 25 medali emas kontingen Klungkung meraih peringkat kelima. Namun persebaran medali yang di raih oleh kontingen Klungkung belum merata.

Adapun dari 40 disiplin cabang olahraga yang diikuti Kabupaten Klungkung ada 31 cabang olahraga yang berhasil mempersembahkan medali atau sebesar 77,5% dan ada 9 cabang olahraga yang tidak mampu mempersembahkan medali atau sebesar 22,5%. Dari 40 cabang olahraga yang mampu mempersembahkan medali emas sebanyak 16 cabang olahraga atau sebesar 40% dari jumlah cabang olahraga yang diikuti. Dalam mencapai prestasi KONI Kabupaten Klungkung dalam ajang PORPROV, pegawai merupakan elemen yang penting, salah satu peran pegawai adalah manajemen atlet, mulai dari penentuan pola latihan, pemberian dana hingga

evaluasi kepada atlet dan pelatih, sehingga kinerja pegawai menjadi suatu keharusan untuk selalu ditingkatkan. Persebaran raihan medali pada PORPROV Bali XV/2022 di setiap cabang olahraga dalam naungan KONI Kabupaten Klungkung masih belum merata sehingga apa yang menjadi tujuan KONI Kabupaten Klungkung belum tercapai sepenuhnya yaitu pada pemerataan dan pembinaan serta pengembangan olahraga di Kabupaten Klungkung.

Fenomena yang terjadi pada Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Kabupaten Klungkung mengenai *self-efficacy* berdasarkan dari hasil wawancara awal yang dilakukan. Pegawai bidang keuangan masih merasa kurang yakin dengan kemampuan dirinya yang menyebabkan pegawai menjadi takut akan tanggung jawab yang diberikan dan menganggap tugas yang diberikan tersebut sulit. Keraguan dalam mengambil keputusan oleh pegawai pada bidang pembinaan prestasi masih terlihat jelas, pegawai tersebut merasa bahwa dirinya kurang mampu untuk mengambil keputusan. Hal ini menandakan bahwa *self-efficacy* pegawai KONI Kabupaten Klungkung masih rendah.

Fenomena terkait kecerdasan emosional pada pegawai KONI Kabupaten Klungkung adalah dari hasil observasi awal yang dilakukan menunjukkan bahwa kecerdasan emosional pada pegawai KONI Kabupaten Klungkung masih tergolong rendah. Kurangnya rasa memotivasi diri pegawai untuk dapat meraih menuju suatu sasaran atau tujuan serta masih banyak pegawai yang belum dapat mengelola emosinya dengan baik, sehingga sering kali terjadi perang dingin antar anggota. Sebagai sebuah organisasi KONI Kabupaten

Klungkung merupakan tempat berkumpulnya individu dengan karakteristik yang berbeda. Perbedaan pendapat sering kali terjadi, sehingga diperlukan kecerdasan emosional yang baik untuk menjaga dan mengelola keharmonisan dalam organisasi.

Fenonema yang terjadi di KONI Kabupaten Klungkung mengenai komitmen organisasi yaitu berdasarkan hasil observasi awal masih banyak pegawai yang belum memiliki rasa bahwa organisasi yang menaunginya adalah milik setiap pegawai yang ada di organisasi tersebut sehingga pegawai menjadi kurang berkomitmen dalam menjalankan pekerjaan yang ditugaskan. Tidak jarang pegawai sering tidak hadir dalam rapat ataupun pada kegiatan yang dilaksanakan oleh KONI Kabupaten Klungkung.

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul: **“Pengaruh *Self-Efficacy*, Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai KONI Kabupaten Klungkung”**.

1.2 Rumusan Masalah

Permasalahan yang akan dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja pegawai Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Kabupaten Klungkung?
2. Bagaimanakah pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Kabupaten Klungkung?

3. Bagaimakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Kabupaten Klungkung?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari permasalahan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menjelaskan pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja pegawai Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Kabupaten Klungkung
2. Untuk menguji dan menjelaskan pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Kabupaten Klungkung
3. Untuk menguji dan menjelaskan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Kabupaten Klungkung

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi ilmu pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia khususnya *self-efficacy*, kecerdasan emosional dan komitmen organisasi dalam peningkatan kinerja organisasional.

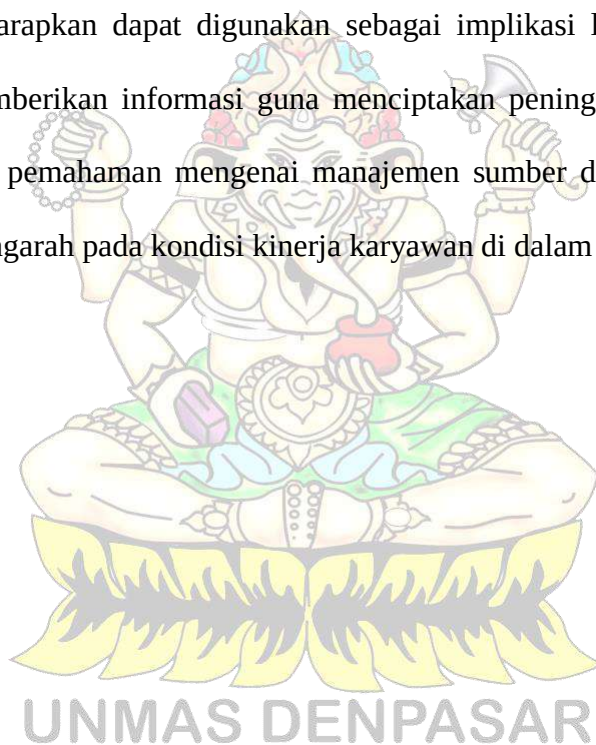
2. Manfaat Praktis

a. Bagi organisasi

Diharapkan dapat menambah wawasan pemikiran dalam dal manajemen sumber daya manusia khususnya *self-efficacy*, kecerdasan emosional dan komitmen organisasi dalam peningkatan kinerja organisasional.

b. Bagi para akademisi

Diharapkan dapat digunakan sebagai implikasi lebih lanjut dalam memberikan informasi guna menciptakan peningkatan kemampuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia yang mengarah pada kondisi kinerja karyawan di dalam organisasi.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory* (Teori Penetapan Tujuan)

Goal Setting Theory dikemukakan oleh Locke pada tahun 1968. Teori ini menjelaskan bahwa menetapkan tujuan yang spesifik dan menantang dapat secara signifikan meningkatkan kinerja individu dan organisasi. Menurut teori ini, tujuan berfungsi sebagai sumber motivasi dan mengarahkan perilaku ke arah hasil yang diinginkan. Teori penetapan tujuan menunjukkan bahwa tujuan yang ditetapkan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja. Seorang individu yang memiliki komitmen terhadap tujuannya akan mempengaruhi prilakunya dan mempengaruhi kosenkuensi kinerjanya.

Goal Setting Theory menekankan pentingnya menetapkan tujuan yang spesifik dan menantang untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi. Faktor-faktor seperti tujuan yang spesifik, tantangan, komitmen, umpan balik dan pengaruh sosial dapat mempengaruhi penetapan tujuan dan hasil kinerja (Locke dan Latham, 2019). Tujuan individu menentukan seberapa besar usaha yang akan dikerahkan. Semakin besar dedikasi karyawan terhadap tujuannya, semakin besar pula kemungkinan karyawan tersebut akan berusaha lebih keras untuk mewujudkan tujuannya. Konsep dasarnya adalah bahwa kemampuan seseorang untuk memahami tujuan organisasi akan mempengaruhi bagaimana individu berperilaku di tempat kerjanya.

Self-efficacy merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuannya sendiri untuk mengembangkan dan menciptakan kesuksesan dengan menilai pengalaman masa lalu (Na-Nan dan Sanamthong, 2019). Teori *self-efficacy* telah dimasukkan ke dalam *goal setting theory* begitu juga sebaliknya dikarenakan *self-efficacy* dipengaruhi oleh tujuan yang ditetapkan, mempengaruhi tujuan yang ditetapkan sendiri, mempengaruhi respon terhadap umpan balik kinerja, mempengaruhi komitmen tujuan, dan berhubungan dengan penggunaan strategi tugas yang efektif (Locke dan Latham, 2019). Individu dengan kecerdasan emosional yang baik cenderung menetapkan tujuan yang realistis dan bermakna, memiliki motivasi intrinsik yang kuat untuk mencapai tujuan tersebut. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan individu dalam mengatur perasaan dan emosi terhadap dirinya ataupun orang lain (Ratnasari, dkk., 2020). Individu dapat melakukan penilaian diri yang lebih akurat, sehingga dapat menetapkan tujuan yang sesuai dengan potensi dirinya, meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan.

Komitmen organisasi merupakan tingkat keterlibatan dan identifikasi karyawan terhadap tujuan organisasi (Raveedran dan Gamage, 2019). Komitmen organisasi memainkan peran penting dalam mempengaruhi cara individu menetapkan tujuan dan usaha untuk mencapainya. Tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi mendorong karyawan untuk menetapkan tujuan sesuai dengan visi dan misi organisasi, berdedikasi untuk mencapai tujuan dan berkontribusi secara aktif dalam mendukung organisasi secara keseluruhan.

Fokus dari teori penetapan tujuan adalah bagaimana motivasi dan prestasi kerja (kinerja) individu dipengaruhi ketika individu menetapkan tujuan yang spesifik, sulit, dan terukur. *Goal Setting Theory* berargumen bahwa karyawan akan lebih terdorong untuk mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja ketika memiliki tujuan yang spesifik dan terukur. Penetapan tujuan yang baik dan pengelolaan tujuan yang efektif dapat meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan (Locke dan Latham, 2002). Berdasarkan uraian di atas, dapat diasumsikan bahwa demi mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian antara tujuan individu dan organisasi. Tujuan individu atau tingkat kinerja yang diinginkan dapat dipandang sebagai pencapaian tujuan (sasaran) yang telah ditetapkan. Secara keseluruhan, memiliki tujuan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan merupakan motivator yang kuat untuk mencapai kinerja puncak. Individu perlu memiliki tujuan, keterampilan, dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya,

2.1.2 *Self-Efficacy*

1. Pengertian *Self-Efficacy*

Menurut Khaerana (2020) *Self-efficacy* merupakan sebuah keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk melaksanakan suatu tugas. *Self-efficacy* adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuan dirinya untuk berkembang dan mencapai kesuksesan dengan menganalisa pengalaman sebelumnya (Na-Nan dan Samanthong, 2020). *Self-Efficacy* merupakan suatu tolak ukur kemampuan yang ada pada seseorang untuk

menyelesaikan masalah dalam pekerjaannya (Masruroh dan Prayekti, 2021). *Self-efficacy* adalah keyakinan dan kepercayaan diri yang dimiliki seseorang terhadap kemampuannya untuk melaksanakan suatu tugas dan mengatasi masalah yang akan memengaruhi cara individu menangani masalah tersebut (Marcelyno dan Silvianita, 2023). *Self-efficacy* muncul dari persepsi individu yang memunculkan keyakinan tentang kapasitas dan kompetensi individu untuk memecahkan masalah dan mencapai hasil yang diinginkan (Andika dan Netra, 2022).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa *self-efficacy* merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk melaksanakan tugas, mencapai kesuksesan, dan mengatasi masalah, yang didasarkan pada analisis pengalaman sebelumnya serta merupakan penilaian diri terhadap kemampuan dan kompetensi individu dalam berbagai situasi. *Self-efficacy* secara umum menggambarkan suatu penilaian diri seberapa baik seseorang dapat melakukan suatu perbuatan pada situasi yang beraneka ragam.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Self-Efficacy*

Menurut Alwilsol (2019) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *self-efficacy*, yaitu:

a. Pengalaman Keberhasilan (*Mastery Experiences*)

Keberhasilan yang sering didapatkan akan meningkatkan *self-efficacy* yang dimiliki seseorang sedangkan kegagalan akan menurunkan *self-efficacy* dirinya. Ketika keberhasilan yang didapat seseorang lebih banyak karena faktor-faktor di luar dirinya, biasanya tidak akan

membawa pengaruh terhadap peningkatan *self-efficacy*. Sebaliknya, jika keberhasilan tersebut didapatkan dengan melalui hambatan yang besar dan merupakan hasil perjuangan sendiri, maka hal itu akan membawa pengaruh pada peningkatan *self-efficacy*.

b. Pengalaman Orang Lain (*Vicarious Experiences*)

Pengalaman keberhasilan orang lain yang memiliki kemiripan dengan pengalaman individu dalam mengerjakan suatu tugas biasanya akan meningkatkan *self-efficacy* seseorang dalam mengerjakan tugas yang sama.

c. Persuasi Sosial (*Social Persuasion*)

Informasi tentang kemampuan yang disampaikan secara verbal oleh seseorang yang berpengaruh biasanya digunakan untuk meyakinkan seseorang bahwa dirinya cukup mampu melakukan suatu tugas.

d. Keadaan Fisiologis dan Emosional (*Physiology and Emotional States*)

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

3. Indikator *Self-Efficacy*

Menurut Samudi (2022) indikator *self-efficacy* adalah sebagai berikut:

a. Yakin dapat melakukan tugas tertentu

Yakin dapat melakukan tugas tertentu merupakan keyakinan akan kemampuan untuk melaksanakan tugas tertentu dimana individu tersebut menetapkan tugas (tujuan) untuk diselesaikan.

b. Yakin dapat memotivasi diri

Yakin dapat memotivasi diri merupakan keyakinan akan kemampuan memotivasi diri sendiri untuk mengarahkan upaya yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas.

c. Yakin bahwa individu mampu berusaha

Yakin bahwa individu mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun dalam rangka menyelesaikan tugas dengan menggunakan segala daya yang dimiliki.

d. Yakin bahwa individu mampu bertahan

Yakin bahwa individu mampu bertahan merupakan keyakinan akan kemampuan dalam menghadapi hambatan dan kesulitan yang muncul serta mampu bangkit dari kegagalan.

e. Yakin dapat menyelesaikan permasalahan

Yakin dapat menyelesaikan permasalahan merupakan keyakinan akan kemampuan untuk mengatasi masalah atau tantangan yang mungkin muncul dalam berbagai situasi atau kondisi yang berbeda.

Menurut Jayusman, dkk., (2019) indikator dari *self-efficacy* adalah sebagai berikut:

a. Tugas yang menantang

Tugas yang menantang merupakan suatu tugas yang menantang individu untuk menunjukkan kemampuan dan keahliannya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Ketika individu berhasil menyelesaikan tugas yang menantang, hal ini cenderung meningkatkan keyakinan diri mereka terhadap kemampuan mereka dalam mengatasi tugas yang sulit.

b. Pelatihan

Pelatihan adalah proses pembelajaran yang melibatkan pengembangan keterampilan dan pengetahuan baru. Pelatihan yang efektif dapat meningkatkan *self-efficacy* dengan memberikan individu alat-alat yang diperlukan untuk berhasil dalam pekerjaan atau aktivitas tertentu.

c. Kepemimpinan yang mendukung

Kepemimpinan yang mendukung merupakan pemimpin yang memberi dukungan kepada pegawai untuk dapat menyelesaikan tugas.

d. Kesuksesan rekan kerja dan perusahaan

Pencapaian positif yang telah diraih oleh rekan kerja atau oleh perusahaan tempat individu bekerja dapat memotivasi dan meningkatkan keyakinan diri individu.

e. Hubungan atasan dengan pegawai

Interaksi dan hubungan yang baik antara atasan dan pegawai seperti komunikasi terbuka, umpan balik positif dan dukungan dari atasan

dapat mempengaruhi keyakinan pegawai dalam menyelesaikan masalah.

f. Peran pemimpin

Peran pemimpin dalam membimbing, mengarahkan dan menginspirasi anggota tim atau pegawai sangat penting bagi pegawai untuk yakin dalam menyelesaikan tugas.

g. Keyakinan akan kemampuan mencapai tujuan

Keyakinan individu bahwa mereka memiliki kemampuan dan keterampilan yang cukup untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keyakinan ini mendorong individu untuk mengambil tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan mereka.

Menurut Priyantono (2018) indikator *self-efficacy* adalah sebagai berikut:

a. Perasaan mampu melakukan pekerjaan

Perasaan mampu melakukan pekerjaan merupakan keyakinan individu akan kemampuannya untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang dihadapinya. Individu yang memiliki tingkat *self-efficacy* yang tinggi akan merasa yakin bahwa mereka bisa mengatasi hambatan dan mencapai tujuan mereka.

b. Kemampuan yang lebih baik

Kemampuan yang lebih baik merupakan keyakinan bahwa individu memiliki kemampuan yang lebih baik dalam menyelesaikan masalah dibanding orang lain. Ketika seseorang yakin bahwa mereka mampu, mereka cenderung melakukan pekerjaan dengan lebih baik, lebih efisien, dan lebih produktif.

c. Senang pekerjaan yang menantang

Senang pekerjaan yang menantang merupakan perasaan senang atau termotivasi oleh pekerjaan yang menantang. Pegawai tidak takut untuk menghadapi tugas-tugas yang sulit dan merasa termotivasi untuk menyelesaikan tugas tersebut.

d. Kepuasan terhadap pekerjaan

Kepuasan terhadap pekerjaan merupakan tingkat kepuasan individu terhadap pekerjaan. Individu yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi akan cenderung merasa puas dengan hasil kerja yang dicapai karena kepercayaan diri pegawai yang merasa telah memberikan yang terbaik dan mengatasi kendala yang mungkin timbul.

2.1.3 Kecerdasan Emosional

1. Pengertian Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2018), mendefinisikan kecerdasan emosional (EQ) sebagai kemampuan individu untuk mengenal emosi diri sendiri, emosi orang lain, memotivasi diri sendiri, dan mengelola dengan baik emosi pada diri sendiri dalam berhubungan dengan orang lain. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk mengenali, memahami, dan bereaksi terhadap emosi orang lain adalah sama pentingnya dengan kapasitas untuk memahami, mengekspresikan dan mengatur emosi sendiri (Oyuru dan Ambali, 2022). Ratnasari, dkk., (2020) juga berpendapat bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang dalam memonitoring perasaan dan emosinya

baik pada dirinya maupun orang lain, seterusnya mampu membedakan dua hal itu dan kemudian menggunakan informasi itu untuk membimbing pikiran dan tindakannya selanjutnya. Kecerdasan emosional mengacu pada kemampuan seseorang untuk membedakan kondisi sosial dan emosional orang lain dan memanfaatkan pengetahuan tersebut untuk memandu proses intelektual mereka sendiri (Octavia, dkk., 2020).

Rauf, dkk (2020) mengungkapkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan individu untuk membangkitkan emosi diri sendiri dan orang lain serta menggunakan emosi tersebut untuk berpikir dan bertindak dengan memerlukan waktu, perhatian dan konsentrasi sehingga keberhasilan dan kesuksesan atau kinerja seorang juga dipengaruhi oleh kecerdasan emosional (EQ). Menurut Drigas dan Papoutsis (2018), kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenali, memahami, dan menggunakan emosi secara konstruktif untuk mengendalikan kecemasan, berkomunikasi secara efektif, berempati, mengatasi rintangan, menyelesaikan tantangan, dan mengelola konflik.

Berdasarkan pandangan para ahli, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan individu untuk mengenali dan memahami emosi baik pada diri sendiri maupun orang lain, memotivasi diri, mengelola emosi dengan baik untuk membimbing pikiran dan tindakan selanjutnya. Kecerdasan emosional juga mencakup kemampuan untuk mengendalikan kecemasan,

berkomunikasi efektif, berempati, mengatasi rintangan, menyelesaikan tantangan, dan mengelola konflik dalam berbagai situasi.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Goleman (2018), menjelaskan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosioanal seseorang, yaitu:

a. Lingkungan keluarga.

Kehidupan keluarga merupakan sekolah pertama dalam mempelajari emosi. Peran serta orang tua sangat dibutuhkan karena orang tua adalah subyek pertama yang perilakunya diidentifikasi, diinternalisasi yang pada akhirnya akan menjadi bagian dari kepribadian anak. Kecerdasan emosi ini dapat diajarkan pada saat anak masih bayi dengan contohcontoh ekspresi. Kehidupan emosi yang dipupuk dalam keluarga sangat berguna bagi anak kelak di kemudian hari.

b. Lingkungan non keluarga.

Dalam hal ini yang terkait adalah lingkungan masyarakat dan lingkungan penduduk. Kecerdasan emosi ini berkembang sejalan dengan perkembangan fisik dan mental anak. Pembelajaran ini biasanya ditunjukkan dalam aktivitas bermain anak seperti bermain peran. Anak berperan sebagai individu di luar dirinya dengan emosi yang menyertainya sehingga anak akan mulai belajar mengerti keadaan orang lain.

3. Indikator Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2018), kecerdasan emosi menentukan potensi kita untuk mempelajari keterampilan-keterampilan praktis yang didasarkan pada lima indikator, yaitu:

a. Kesadaran diri

Kesadaran diri berarti mengetahui apa yang kita rasakan pada suatu saat, dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri, memiliki tolak ukur yang realitas atas kemampuan diri dan kepercayaan diri yang kuat.

b. Pengaturan diri

Pengaturan diri yaitu menangani emosi kita sedemikian sehingga berdampak positif kepada pelaksanaan tugas, peka terhadap kata hati dan sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya sesuatu sasaran, mampu pulih dari tekanan emosi.

c. Motivasi

Motivasi berarti menggunakan Hasrat kita yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun kita menuju sasaran, membantu kita mengambil inisiatif dan bertindak sangat efektif, dan untuk bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi.

d. Empati

Empati adalah merasakan yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektifnya, menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyelaraskan diri dengan bermacam-macam orang.

e. Keterampilan sosial

Keterampilan sosial yaitu menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan dengan cermat membaca situasi dan jaringan sosial, berinteraksi dengan lancar menggunakan keterampilan - keterampilan ini untuk mempengaruhi dan memimpin, bermusyawarah dan menyelesaikan perselisihan, dan untuk bekerja sama dan bekerja dalam tim.

Menurut Alzoubi dan Aziz (2021), kecerdasan emosional terdiri atas 3 (tiga) dimensi yaitu *Self-awareness*, *self-management* dan *relationship management*.

a. *Self-Awareness*

Self-Awareness yaitu memusatkan perhatian pada diri sendiri; memproses informasi diri pribadi & publik.

b. *Self-Management*

Self-Management yaitu pengelolaan emosi sendiri yang melibatkan kemampuan individu untuk menghubungkan atau memutuskan hubungan dengan suatu emosi, tergantung pada kegunaannya dalam situasi tertentu.

c. *Relationship Management*

Relationship Management yaitu menangani emosi dalam hubungan dengan baik dan secara akurat membaca situasi dan jaringan sosial, berinteraksi dengan lancar; menggunakan keterampilan ini untuk membujuk dan memimpin, bernegosiasi

dan menyelesaikan perselisihan, untuk kerja sama dan kerja sama tim.

2.1.4 Komitmen Organisasi

1. Pengertian komitmen organisasi

Menurut Raveendran dan Gamage (2019), komitmen organisasi dijelaskan sebagai tingkat identifikasi dan keterlibatan individu dalam misi, nilai dan tujuan organisasi. Komitmen organisasi adalah pola pikir yang menggambarkan seberapa baik dan loyal individu terhadap organisasinya (Astuti, 2022). Menurut Eliyana, *et al.*, (2019), komitmen organisasi adalah tahap dimana pegawai menunjukkan kepedulian terhadap organisasi, keberhasilan dan perkembangan organisasi berkelanjutan yang ditandai dengan perilaku yang memperlihatkan pengabdian pegawai kepada organisasi. Menurut Ausat, *et al.*, (2022), komitmen organisasi adalah tingkat keterlibatan seseorang dalam organisasi mereka dan keinginan untuk tetap menjadi anggota, yang mencakup rasa kesetiaan dan kesiapan untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi.

Komitmen organisasi merupakan keinginan kuat seseorang untuk tetap berada dalam organisasi (Sitio, 2021). Pegawai dengan komitmen yang tinggi akan mencintai pekerjaannya dan mampu bekerja dengan rasa penuh tanggung jawab sehingga menghasilkan kinerja dan efektivitas kerja yang baik (Adhan, dkk., 2022). Berdasarkan pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan

tingkat keterlibatan dan kepedulian individu terhadap organisasi, yang tercermin dalam perilaku yang menunjukkan loyalitas, pengabdian, kesetiaan, dan keinginan untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi.

2. Dimensi Komitmen Organisasi

Berdasarkan pendekatan multidimensional dari Allen dan Meyer ada tiga dimensi yang membentuk komitmen organisasional, yaitu komitmen afektif, komitmen kontinyu, dan komitmen normatif (Ausat, *et al.*, 2022). Ketiga komitmen tersebut sebagai sebuah kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi individu untuk tetap bertahan dalam organisasi atau tidak. Ketiga dimensi tersebut, yaitu:

- a. Komitmen afektif (*Affective Commitment*) berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan karyawan di dalam suatu organisasi.
- b. Komitmen kontinyu (*continuance commitment*) adalah persepsi karyawan tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi.
- c. Komitmen normatif (*normative commitment*) adalah perasaan-perasaan karyawan tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi.

Dengan menggunakan ketiga dimensi dari komitmen organisasi, maka seseorang bisa saja mempunyai komitmen afektif pada kelompok kerja, namun bukan kepada organisasinya, tetapi mempunyai komitmen

normatif pada organisasinya. Komitmen karyawan dalam organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap.

3. Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen

Menurut Sopiah (2018), ada lima faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi, yaitu:

a. Budaya keterbukaan

Budaya keterbukaan dalam organisasi menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa bahwa pendapat mereka dihargai dan dapat diungkapkan tanpa takut akan konsekuensi negatif. Ketika budaya ini ada, karyawan lebih cenderung merasa terhubung dengan organisasi karena mereka merasa didengar dan dihargai.

b. Kepuasan kerja

Tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan komitmen organisasi. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih termotivasi untuk tetap berada di organisasi dan berkontribusi dengan baik.

c. Kesempatan personal untuk berkembang

Karyawan yang melihat adanya peluang untuk pengembangan diri dan pertumbuhan karier di dalam organisasi akan lebih cenderung untuk berkomitmen. Ini mencakup peluang untuk pelatihan, pembelajaran, dan pengembangan keterampilan.

d. Arah organisasi

Klarifikasi tentang arah, tujuan, dan visi organisasi yang jelas juga memainkan peran penting dalam komitmen karyawan. Ketika karyawan memahami dengan baik tujuan organisasi dan merasa bahwa organisasi bergerak menuju arah yang positif, mereka lebih cenderung untuk tetap berkomitmen.

e. Penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan

Penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan individu dapat meningkatkan komitmen. Ini termasuk pengakuan atas pencapaian, kompensasi yang adil, dan insentif lain yang memotivasi karyawan untuk melakukan yang terbaik

4. Indikator Komitmen Organisasi

Indikator komitmen organisasi menurut Suryosukmono dan Widodo (2020) antara lain:

a. Komitmen afektif

Komitmen afektif merupakan perasaan emosional individu dan terikat secara pribadi dengan organisasi karena nilai-nilai dan tujuannya. Pegawai berkontribusi dengan antusias dan merasa bangga menjadi bagian dari organisasi.

b. Komitmen normatif

Komitmen normatif merupakan perasaan untuk bertahan dalam organisasi karena adanya tanggung jawab untuk tinggal dan membesarkan organisasi. Hal ini didasari atas pertimbangan nilai-

nilai yang dianut karyawan yang sesuai dengan nilai-nilai yang hidup di dalam organisasi.

c. Komitmen berkelanjutan

Komitmen berkelanjutan merupakan adanya perasaan yang berat dalam meninggalkan organisasi karena kebutuhan finansial dan benefit yang didapatkan di dalam organisasi.

Indikator komitmen organisasi menurut Sopiah (2018) adalah sebagai berikut:

a. Kemauan karyawan (*willingness*)

Kemauan karyawan merupakan sejauh mana seorang karyawan bersedia dan termotivasi untuk berkontribusi secara positif kepada organisasi yang mencerminkan sikap positif dan niat kerja yang kuat. Karyawan yang memiliki kemauan yang tinggi cenderung dengan sukarela melakukan tugas-tugas tambahan, bekerja ekstra, dan berusaha keras untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Kesetiaan (*loyalty*)

Kesetiaan merupakan tingkat loyalitas seorang karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang loyal memiliki rasa keterikatan dan komitmen kuat terhadap organisasi yang cenderung bertahan dalam jangka panjang dan memiliki niat untuk mempertahankan hubungan yang positif dengan organisasi.

- c. Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan (*desire to maintain membership*)

Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan merupakan keinginan seorang karyawan untuk terus menjadi bagian dari organisasi atau kelompok kerja yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki niat untuk tetap bekerja di organisasi dan ingin mempertahankan status mereka sebagai anggota organisasi.

Keinginan ini dapat mendorong karyawan untuk bertahan dan berkontribusi secara positif dalam jangka panjang.

2.1.5 Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Abeyasinghe dan Wijesinghe (2020), kinerja adalah suatu kualitas dan kuantitas yang harus dicapai oleh karyawan untuk menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja menjelaskan sejauh mana suatu kegiatan, program, atau kebijakan telah dilaksanakan dalam rangka mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi unit kerja (Sumakud dan Trang, 2021). Kinerja pegawai merupakan suatu landasan untuk menilai seberapa besar pencapaian pegawai dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasi (Masruroh dan Prayekti, 2021). Ratnasari, dkk., (2020) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang yang masuk ke dalam suatu fungsi dalam perusahaan dan dihubungkan dengan standar dan nilai yang harus

dijunjung tinggi dalam organisasi atau pekerjaan tersebut. Kinerja karyawan merupakan sebagai tingkat kualitas yang diperoleh dari waktu ke waktu oleh individu dalam melaksanakan kewajiban kerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Hasibuan, 2020).

Kinerja pegawai sangat erat kaitannya dengan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam menjalankan tugas. (Lansart, dkk., 2019). Berdasarkan uraian yang disebutkan, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah tingkat pencapaian hasil atau hasil kerja yang dicapai pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas dalam mencapai tujuan atau tugas. Kinerja juga berkaitan dengan hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai dan harus sesuai dengan standar dan nilai-nilai yang dijunjung tinggi dalam organisasi atau pekerjaan tersebut.

2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Sopiah (2018), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

a. Faktor individu (*personal factors*)

Faktor ini berkaitan dengan karakteristik individu seperti kemampuan, keterampilan, minat, komitmen dan motivasi kerja.

b. Faktor lingkungan kerja (*work environment factors*)

Faktor ini meliputi gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dukungan sosial, dan kondisi fisik lingkungan kerja.

c. Faktor tugas (*task factors*)

Faktor ini berkaitan dengan sifat dan kompleksitas tugas yang diemban oleh individu.

d. Faktor penghargaan (*reward factors*)

Faktor ini meliputi jenis dan tingkat penghargaan yang diberikan kepada individu, seperti gaji.

e. Faktor teknologi (*technology factors*)

Faktor ini berkaitan dengan penggunaan teknologi yang mendukung pelaksanaan tugas dan meningkatkan efisiensi kerja.

3. Indikator Kinerja

Menurut Nabawi (2019) indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

a. Kualitas

Kualitas merupakan seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

b. Kuantitas

Kuantitas merupakan seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing

c. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas merupakan seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

d. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

e. Pemahaman atas tupoksi

Pemahaman atas tupoksi merupakan individu harus memahami tugas dan tanggung jawab masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya.

f. Inovasi

Memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikannya pada rekan kerja tentang pekerjaan.

g. Kecepatan kerja

Dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus di perhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada.

h. Keakuratan Kerja

Tidak hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas karyawan juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang.

i. Kerjasama

Kemampuan dalam bekerja sama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menghargai pendapat orang lain.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan ada empat (Riskawati, dkk., 2023) yaitu:

a. *Work Discipline*

Work Discipline mengacu pada kemampuan karyawan untuk menjalankan tugas-tugasnya dengan disiplin dan konsistensi. Hal ini mencakup faktor-faktor seperti kehadiran yang baik, kepatuhan terhadap jadwal kerja, patuh terhadap kebijakan perusahaan, dan kedisiplinan dalam mengikuti prosedur kerja.

b. *Work Quality*

Work Quality mengukur sejauh mana karyawan dapat menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang baik. Kualitas kerja melibatkan faktor-faktor seperti akurasi, ketepatan, kepuasan pelanggan, tingkat kesalahan, dan kemampuan untuk memenuhi standar kualitas yang ditetapkan oleh organisasi.

c. *Expeted Work Results*

Expeted Work Results menilai sejauh mana karyawan mampu mencapai hasil kerja yang diharapkan. Ini berkaitan dengan pencapaian target kinerja yang telah ditetapkan, mencapai tujuan proyek, memenuhi indikator kinerja kuantitatif atau kualitatif yang telah ditetapkan, dan memberikan hasil yang sesuai dengan ekspektasi organisasi.

d. *Work Achievement*

Work Achievement mencerminkan tingkat prestasi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Prestasi kerja dapat diukur berdasarkan hasil kerja yang dihasilkan, penghargaan atau pengakuan yang diterima, kemajuan dalam tanggung jawab atau

posisi, dan kontribusi yang signifikan terhadap keberhasilan organisasi.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti / Tahun	Judul	Variabel				Temuan
			X ₁	X ₂	X ₃	Y	
1	Rauf, dkk., (2019)	Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep		v		v	Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Koronios, et al., (2019)	<i>Emotional Intelligence of Employees in the Hospitality Sector: Exploring Its Effects on Job Satisfaction and Performance</i>		v		v	Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan juga kinerjanya
3	Eliyana, et al., (2019)	<i>Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance</i>			v	v	Komitmen organisasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan di Pelabuhan Indonesia III Inc.
4	Clercq, et al., (2019)	<i>Self-Efficacy to spur job performance Roles of job-related anxiety and perceived workplace incivility in Pakistani organizations</i>	v			v	Terdapat hubungan positif antara tingkat <i>self-efficacy</i> dan kinerja karyawan
5	Raveendran dan Gamage (2019)	<i>The Mediating Effect of Organizational Commitment in the Impact of</i>			v	v	Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

No	Peneliti / Tahun	Judul	Variabel				Temuan
			X ₁	X ₂	X ₃	Y	
		<i>Transformational Leadership Style on Employee Performance: A Study of Divisional Secretariats in the Jaffna District</i>					
6	Tian, et al., (2019)	<i>Self-efficacy and work erformance: The role of work engagement</i>	v			v	Self-efficacy berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
7	Lansart, dkk., (2019)	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Dukungan Organisasi Dan Keadilan Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara		v		v	Kecerdasan Emosional berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara
8	Adhan, dkk., (2020)	Peran Mediasi Komitmen Organisasional pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan			v	v	Komitmen organisasi berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja
9	Hasibuan (2020)	Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Pusat Batam		v		v	kecerdasan emosional tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Batam
10	Khaerana (2020)	Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai	v			v	Self-Efficacy berpengaruh positif dan

No	Peneliti / Tahun	Judul	Variabel				Temuan
			X ₁	X ₂	X ₃	Y	
		pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD) Kabupaten Luwu Timur					signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD) Kabupaten Luwu Timur
11	Octavia, dkk., (2020)	Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan	v			v	Kecerdasan emosional secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan retail di Lampung
12	Edward dan Purba (2020)	<i>The Effect Analysis of Emotional Intelligence and Work Environment on Employee Performance with Organizational Commitment as Intervening Variables in PT Berkat Bima Sentana</i>		v	v	v	a. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Berkat Bima Sentana. b. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Berkat Bima Sentana.
13	Ratnasari, dkk., (2020)	Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Dan Kecerdasan Linguistik Terhadap		v		v	Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di D'Merlion Hotel Batam

No	Peneliti / Tahun	Judul	Variabel				Temuan
			X ₁	X ₂	X ₃	Y	
		Kinerja Karyawan pada D'Merlion Hotel Batam					
14	Na-Nan dan Sanamthong (2020)	<i>Self-efficacy and employee job performance Mediating effects of perceived workplace support, motivation to transfer and transfer of training</i>	v			v	<i>Self-efficacy</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
15	Abun, et al., (2021)	<i>Employees' self-efficacy and work performance of employees as mediated by work environment</i>	v			v	<i>Self-efficacy</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan
16	Masruroh dan Prayekti (2021)	Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Trenggalek	v			v	<i>Self-Efficacy</i> secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Trenggalek
17	Sumakud dan Trang (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kebahagiaan Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Samsat Kota Kotamobagu	v			v	Kecerdasan emosional memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai SAMSAT Kota Kotamobagu
18	Saputra, dkk., (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokrasi, <i>Self-Efficacy</i> dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	v			v	<i>Self-Efficacy</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
19	Sitio (2021)	Pengaruh Komitmen Organisasi Dan			v	v	Komitmen organisasi

No	Peneliti / Tahun	Judul	Variabel				Temuan
			X ₁	X ₂	X ₃	Y	
		Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Emerio Indonesia					berpengaruhi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Emerio Indonesia
20	Eka dan Sugiarto (2022)	Pengaruh Kecerdasan Emosional, <i>Self-Efficacy</i> , dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan					a. Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Jasa Raharja Kantor Perwakilan Surakarta b. <i>Self-Efficacy</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Jasa Raharja Kantor Perwakilan Surakarta
21	Oyuru dan Ambali (2022)	<i>Mediating Effect of Employee Commitment on the Relationship between Emotional Intelligence and Employee Performance: A Study of Listed Food and Beverages Companies in Nigeria</i>					a. Kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh kecerdasan emosional. b. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan

No	Peneliti / Tahun	Judul	Variabel				Temuan
			X ₁	X ₂	X ₃	Y	
							antara komitmen dan kinerja karyawan.
22	Ramadhona, et al., (2022)	<i>Effect of Emotional Intelligence and Transformational Leadership on Employee Performance Mediated by Employee Job Satisfaction</i>		v		v	Kecerdasan emosional memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
23	Rooroh, dkk., (2022)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Di Manado		v		v	Kecerdasan Emosional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia di Manado.
24	Andika dan Netra (2022)	Pengaruh Beban Kerja Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Abiansemal I Kabupaten Badung	v			v	<i>Self-Efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Tenaga kesehatan di Puskesmas Abiansemal I
25	Astuti (2022)	Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Salah Satu Kelurahan Di Kota Depok			v	v	Terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas Komitmen terhadap variabel terikat Kinerja
26	Ernawati, dkk., (2022)	Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan			v	v	Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan

No	Peneliti / Tahun	Judul	Variabel				Temuan
			X ₁	X ₂	X ₃	Y	
27	Ausat, et al., (2022)	<i>Effect of Transformational Leadership on Organizational Commitment and Work Performance</i>			v	v	Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
28	Pacheco, et al., (2023)	<i>Psychological Empowerment and Job Performance: Examining Serial Mediation Effects of Self-Efficacy and Affective Commitment</i>	v		v	v	a. Efikasi diri berpengaruh positif pada kinerja pekerjaan berbasis tugas. b. Komitmen afektif berpengaruh positif pada kinerja pekerjaan berbasis tugas.

